Государственное автономное учреждение социального обслуживания Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан «Солнышко» в городском округе “город Набережные Челны”

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2024-2027 год

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию:

В органе по труду

_____
(наименование органа)

Регистрационный № _____ от “_____”_____20___года.

М.П. _____(_____)
(подпись) (Ф.И.О.,должность)

В территориальном профсоюзном органе

_____
(наименование органа)

Регистрационный № ____8____ от “07” июня 2024 года.

Председатель СПО, РК профсоюза _____(Боркова Т.И.)
(подпись) (Ф.И.О.)

М.П.

г. Набережные Челны
2024 год

Зарегистрирован в ГКУ ЦЗН
г.Набережные Челны
№3546 «07» 06 2024.
Подпись

Наименование организации **Государственное автономное учреждение социального обслуживания Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан «Солнышко» в городском округе «город Набережные Челны»**

Номер свидетельства о государственной регистрации **1021602010572**

ИНН **1650093607**

Адрес организации **423826, РТ, г.Набережные Челны, пр. Чулман, д. 103 (61/30)**

Фамилия, имя, отчество работодателя, **Нагимова Эльвира Ильдусовна**

Паспортные данные **9209 648264, выдан Отделением в Электротехническом р-не отдела УФМС России по РТ в г. Набережные Челны, 01.08.2009г.**

Фамилия, имя, отчество представителя работников, должность **Окушко Ирина Владиславовна, инструктор по труду**

Паспортные данные **9200 137600, выдан ОВД Боровецкого района г. Набережные Челны РТ, 27.11.2002г.**

Контактные телефоны представителей сторон

приемная 56-77-16

председатель профсоюзного комитета Окушко И.В. – раб. 56-77-16

Отрасль (по основному виду деятельности) **социальное обслуживание**

Форма собственности **государственная**

Форма хозяйствования **автономная**

Общая численность работников организации **66 человек**

Наименование вышестоящего профсоюзного органа (для профсоюзных комитетов) **Городской комитет работников государственных учреждений и общественного обслуживания**

Дата принятия коллективного договора «__»_____ **2024г.**

Срок действия коллективного договора **3 года**

Минимальная заработная плата **19242,00 рублей**

Сумма средств предусмотренных коллективным договором

на обеспечение льгот и выплат (тыс. руб.) **не предусмотрено**

Руководитель _____ Нагимова Э.И.

(подпись) (расшифровка подписи)

М.П.

Содержание

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Трудовой договор

Раздел 3. Подготовка кадров, обеспечение занятости, высвобождение работников и содействие трудоустройству

Раздел 4. Рабочее время, время отдыха, отпуск

Раздел 5. Оплата труда. Гарантии и компенсации

Раздел 6. Условия, охрана труда и экологическая безопасность

Раздел 7. Социальные льготы и гарантии

Раздел 8. Пенсионное обеспечение

Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности

Раздел 10. Заключительные положения

Приложение № 1. Трудовой договор

Приложение № 2. Правила внутреннего трудового распорядка

Приложение № 3. Перечень должностей (профессий) работников ГАУСО РЦДПОВ «Солнышко», занятых на работах с вредными условиями труда

Приложение № 4. Положение об оплате труда

Приложение № 5. Соглашение по охране труда

Приложение № 6. Перечень профессий и должностей, которые обеспечиваются специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГАУСО Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Солнышко» МТЗ и СЗ РТ в городском округе «город Набережные Челны» (далее по тексту - «Учреждение»).

1.2. Коллективный договор составлен на основе отраслевого соглашения между Татарстанской республиканской организацией Общероссийского профессионального обслуживания и Министерством труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан и на основе положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), и иных нормативно - правовых актов Российской Федерации и Республики Татарстан на 2024-2027 годы.

1.3. Цель Коллективного договора - обеспечение соблюдения социальных и трудовых прав и гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Учреждения, повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения, а также повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований Трудового законодательства и настоящего Коллективного договора.

1.4. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- работники Учреждения (далее по тексту - «Работники» или «Трудовой коллектив»), интересы которых представляет первичная профсоюзная организация (далее по тексту - «Профсоюзный комитет») в лице председателя Окушко Ирина Владиславовна, уполномоченный общим собранием Трудового коллектива.

- работодатель Миникаев Ильгиз Рифнурович, далее именуемый (далее по тексту - «Работодатель»), который представляет интересы Учреждения в соответствии с Уставом.

1.5. Предметом настоящего договора являются права и интересы Работников, гарантированные действующим законодательством, а также дополнительные по сравнению с действующим законодательством гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании Работников, предоставляемые Работодателем, с учетом финансово-экономического положения Учреждения.

1.6. Коллективный договор заключен сроком на 2024-2027 гг. и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора в соответствии со ст. 43 ТК РФ на срок не более трех лет.

Изменение и дополнение Коллективного договора в течение срока его действия производится в порядке, установленном сторонами в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), иными федеральными законами.

1.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.8. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется его сторонами. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на общем собрании Трудового коллектива.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора.

1.10. Работодатель обязуется:

- признать Профсоюзный комитет единственным представителем Трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении Коллективного договора, представляющим интересы Работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива: в разрешении трудовых споров;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с Коллективным договором, другими нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех Работников Учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных Работников, через информационный стенд и др.).

1.11. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать эффективной работе Учреждения и, на основе Коллективного договора, расширению и увеличению социальных льгот и гарантий;
- осуществлять представительство интересов Работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов Трудового коллектива;

Профсоюзный комитет вправе потребовать приостановки исполнения управленческих актов, принятых в нарушение Коллективного договора, отраслевого соглашения, трудового законодательства.

- воздерживаться от организации забастовок в период действия Коллективного договора, при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.12. Взаимоотношения сторон, не определенные настоящим Коллективным договором, регулируются законодательством Российской Федерации, Республики Татарстан, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка.

Раздел 2. Трудовой договор

2.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем возникают на основе Трудового договора (Приложение №1).

2.2. Содержание Трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими нормативно-правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра Трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре Трудового договора, хранящемся у Работодателя (ст.67 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный Трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.5. В Трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

2.6. Изменение определенных сторонами условий Трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон Трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий Трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

Раздел 3. Подготовка кадров, обеспечение занятости, высвобождение работников и содействие трудоустройству

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель анализирует кадровое обеспечение Учреждения (в том числе возрастной состав, текучесть кадров, фактическую нагрузку, дефицит кадров, источники возмещения потребности в кадрах, необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения).

3.2. Работодатель не допускает экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест.

В случае необходимости Работодатель разрабатывает меры по организации опережающей переподготовки или переобучения высвобождаемых Работников.

3.3. Работодатель принимает меры по содействию высвобождаемым Работникам по трудоустройству в другие учреждения.

3.4. Работодатель не менее чем за три месяца представляет Профсоюзному комитету информацию о возможном массовом высвобождении Работников Учреждения в связи с сокращением численности (штата), ликвидации или реорганизации Учреждения.

3.5. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и производить 50%-ную выплату за обучение, и если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.6. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Работодатель обязуется:

3.7. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата Работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Стороны договорились, что:

3.8. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации наряду с основаниями, установленными ст. 179 ТК РФ, имеют:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;

- не освобождённый Председатель Профсоюзного комитета.
- не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи;

3.9. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

3.10. Работникам, высвобожденным из Учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах Работников Учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных учреждений.

3.11. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определённый срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу Работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

Раздел 4. Рабочее время, время отдыха, отпуск

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета, а также условиями Трудового договора, должностными инструкциями работников.

Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2) регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон Трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений (ст.ст. 189, 190 ТК РФ).

В Правилах внутреннего трудового распорядка устанавливается:

продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя фиксированными выходными днями, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику).

4.2. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в Учреждении в целом или в отделениях) применяется суммированный учет рабочего времени.

Порядок введения суммированного учета устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с законодательством и не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

4.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается следующим категориям работников:

- педагогическим работникам - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), а именно:

1) 36 часов в неделю - социальным педагогам, инструктору по труду, (Приказ Министерства образования и науки РФ № 1601 от 22 декабря 2014 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», согласно приложения №1);

2) 25 часов в неделю - воспитателям (Приказ Министерства образования и науки РФ № 1601 от 22 декабря 2014 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» согласно приложения №1);

24 часа в неделю (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) - музыкальному руководителю ((Приказ Министерства образования и науки РФ № 1601 от 22 декабря 2014 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», согласно приложения №1);

3) 20 часов в неделю – учителю-дефектологу,

4) 18 часов - логопеду в организации социального обслуживания

П.2.8.1. приложения к приказу Министерства образования и науки РФ (Приказ Минобрнауки № 1601 от 22 декабря 2014 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»);

6) медицинским работникам - не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2003 года № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности». Так, медицинские работники, которые перечислены в Приложении №1 к названному Постановлению, обязаны работать максимум 36 часов в неделю.

- для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (Федеральный закон от 24.11.1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5) По соглашению между работником и работодателем при приеме на работу и впоследствии устанавливается не полный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщине, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствий с медицинским заключением, выданным в установленном законодательством порядке.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6) Работодатель имеет право привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством для данного работника:

- для сверхурочной работы (статья 99 ТК РФ);
- при работе на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 ТК РФ).

4.5. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ).

В Учреждении к установленным законодательством перерывам для отдыха и питания Правилами внутреннего трудового распорядка дополнительно устанавливаются специальные перерывы:

- для Работников, работающих на компьютере регламентированные перерывы через 45-60 минут работы продолжительностью 10 минут, проветривать помещение через каждые 2 часа. (Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 02 декабря 2020 №40 введены СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к

условиям труда» и

- 4.6. По просьбе верующих Работников, Работодатель обязуется предоставлять перерыв для совершения религиозных обрядов. Время и продолжительность определяется по соглашению сторон, перерыв не включается в рабочее время (Закон Республики Татарстан от 9 марта 2023 №14-ЗРТ)

4.7. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск следующей продолжительностью:

- Работникам моложе 18 лет на основании ст. 267 ТК РФ продолжительностью 31 календарный день, который они могут использовать в любое удобное для них время года;

- 56 календарных дней: заведующей отделением социальной адаптации, социальному педагогу, воспитателям, логопеду, учителю-дефектологу, инструктору по труду, музыкальному руководителю (Федеральный закон от 30.06.2006 90-ФЗ, ст. 334 ТК РФ; Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 07.11.2008 № 788 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам учреждений социального обслуживания Республики Татарстан»).

- инвалидам не менее 30 календарных дней в соответствии со статьей 24 Федерального Закона РФ № 181 ФЗ от 24.11.1995 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

- 28 календарных дней остальным Работникам.

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

1) Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22 и постановлением Правительства РФ от 20 ноября 2008 года № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда», постановление КМ РТ от 10.06.2016 г. № 391 «Об оказании дополнительной поддержки работникам гос.учреждений социального обслуживания» ТК РФ ст. № 117.

2) Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с Приказом Министра транспорта Российской Федерации от 20 августа 2004 года «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей», Постановление КМ РТ от 26 мая 2003 г. № 280 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета Республики Татарстан», ТК РФ ст. 117.

Перечни должностей Работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагаются к коллективному договору (Приложение № 3).

4.8. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.9. Ежегодные отпуска предоставляются в соответствии с графиками, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.10. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей

этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. ст.122, 123, 124, 125 ТК РФ).

4.11. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника состоящего на профсоюзном учёте в ГАУСО «РЦДПОВ «Солнышко» предоставить отпуск по семейным обстоятельствам без сокращения продолжительности ежегодного отпуска и с оплатой в размере среднего заработка за счет собственных средств учреждения:

- по случаю бракосочетания работника 3 дня,
- со смертью близких родственников (супругов и их родителей, детей, родных братьев и сестер) 3 дня;
- с рождением ребенка (для отца) 1календарный день;
- родителям для проводов сына в армию 2 календарных дня;
- с регистрацией брака детей 2 календарный день;
- родителю для проводов ребенка в школу (1-й класс) 1 календарный день;
- с переездом на новое место жительства 1 календарный день;
- по уходу за родителями 80 лет и старше 1 календарный день в месяц;
- членам Профсоюзного комитета 1 календарный день в год.

Для прохождения ежегодной диспансеризации, работникам, на основании подтверждающей справки с медицинской организации, предоставляются дополнительные выходные:

- работникам, предпенсионного возраста и получающим пенсии по старости или за выслугу лет — 2 дня ежегодно;
- работникам, достигшим возраста 40 лет и до наступления предпенсионного возраста — 1 день раз в год;
- остальным работающим — 1 день один раз в три года.
- за отсутствие больничного листа работникам, в течение года к отпуску предоставляется 3 дополнительных выходных дня.

Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы категориям Работников, указанным в ст.128 ТК РФ, а так же помимо этих случаев:

- работникам для прохождения медицинских обследований для установления инвалидности;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;

Лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами (до достижения ими возраста 18 лет), предоставляются четыре дополнительных выходных дня в месяц или сокращенный рабочий день в течение месяца на 1 час, оплачиваемых в соответствии с действующим законодательством (ст. 262 ТК РФ).

Согласно заявлению работника, работодатель вправе предоставить работницам (-кам), имеющим детей в возрасте до 16 лет не менее 2-х часов свободного времени в неделю или 1 свободный день в месяц (пропорционально отработанному времени), на основании Постановления кабинета Министров Республики Татарстан №503 от 21.06.2018 Неиспользованный в течение месяца 1 свободный день не переносится на следующий месяц.

Раздел 5. Оплата труда. Гарантии и компенсации

5.1. Порядок и условия оплаты труда Работников регулируется Положением об оплате труда (Приложение № 4).

5.2. Система оплаты труда Работников включают в себя размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы Работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к должностным окладам, ставками или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан.

К выплатам компенсационного характера относятся следующие виды выплат:

- выплаты работникам, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время).

Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами.

5.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к должностным окладам ставкам или в абсолютных размерах.

К выплатам стимулирующего характера относятся следующие виды выплат: выплаты за стаж непрерывной работы (выслуга лет); выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп); выплаты за интенсивность работы; выплаты за качество и высокие результаты работы.

5.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Совместным решением Работодателя и выборного профсоюзного органа Учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии), на оказание материальной помощи и установлении надбавок Работникам.

5.8. При направлении работника в служебную командировку за ним сохраняется средняя заработная плата (ст.167 ТК РФ) и возмещаются все связанные с нею расходы:

- расходы по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку Работнику предоставляется бесплатное помещение) - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, - 12 рублей в сутки;
- расходы на выплату суточных - в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;
- расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

воздушным транспортом - в салоне экономического класса;

автомобильным транспортом - в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси);

при отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, - в размере минимальной стоимости проезда:

железнодорожным транспортом - в плацкартном вагоне пассажирского поезда;

водным транспортом - в каюте X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте III категории речного судна всех линий сообщения;

автомобильным транспортом - в автобусе общего типа.

5.9. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже законодательно установленного минимального размера труда.

При повышении минимального размера оплаты труда в порядке, установленном Федеральным законом, размер оплаты соответственно повышается на коэффициент повышения минимального размера оплаты труда.

5.10. Ежегодно в пределах объема фонда оплаты труда в Учреждении утверждается штатное расписание. Сотрудники, принятые на должности, утвержденные в штатном расписании, с трудовой книжкой являются штатными, а их работа квалифицируется как основная. Штатные сотрудники, а также сотрудники сторонних организаций могут приниматься на вакантные должности по совместительству.

Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения, согласовывается с председателем Наблюдательного совета и МТЗиСЗ РТ и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) этого Учреждения.

5.11. Заработная плата Работникам выплачивается два раза в месяц 08 и 23 числа каждого месяца.

5.12. Выплата заработной платы Работнику производится путем перевода заработной платы на банковские карты, оформленные работникам с учетом их желания за счет средств Работодателя на основании Договора с ПАО «Ак барс» банком о выдаче и обслуживании банковских карт для работников государственного автономного учреждения социального обслуживания «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Солнышко» МТЗиСЗ РТ в городском округе «город Набережные Челны». Договор банковского счета заключается Работодателем в интересах Работников.

5.13. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.14. При увольнении работника выплата всех причитающихся ему сумм производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть ему выплачены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

Раздел 6. Условия, охрана труда и экологическая безопасность

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и иными нормативно - правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (ст. 212 ТК РФ).

6.2. Ежегодно предусматривать Соглашением по охране труда комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, выполнять их в установленные сроки и определять ответственных лиц (Приложение № 5).

6.3. Предусматривать в смете расходов Учреждения целевое выделение средств на мероприятия по охране труда.

6.4. Проводить в Учреждении 1 раз в 5 лет специальную оценку условий труда (СОУТ) и по ее результатам разрабатывать план практических мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда, осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения Профсоюзного комитета, с последующей сертификацией (ст. 212 ТК РФ; приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.04.2011 г. № 342н).

6.5. Провести обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитетов (комиссий) по охране труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (ст. ст. 212, 219, 225 ТК РФ) и Постановлением Минтруда и Минобразования РФ от 13.01.2003г. №1/29.

6.6. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.7. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра Работников Учреждения в соответствии со списком контингентов и поименным списком Работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам, утвержденным по согласованию с Профсоюзным комитетом (ст. 213 ТК РФ, приказ Министра здравоохранения и медицинской промышленности РФ от 14.03.1996г. № 90, приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от16.08.2004г. № 83, постановление Кабинета Министров РТ от 15.02. 2008г. № 89).

6.8. Не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.9. Обеспечить своевременную выдачу Работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, мыло, ремонт, стирку, сушку специальной одежды, специальной обуви, ее обезвреживание и восстановление защитных свойств (ст. 221 ТК РФ; Приказ Минздравсоцразвития от 17.12.2010г. № 1122н (Приложение № 6);

6.10. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по Перечню профессий и должностей согласно Приложению № 3 (ст.ст. 94, 117 ТК РФ; пост. Правительства РФ от 20.11.2008г. № 870, постановление Госкомтруда СССР и президиума ВЦСПС № 298/П-22 от 25.10.1974 г.);

- доплату к окладу (тарифной ставке) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей устанавливаются согласно Положения об оплате труда работников учреждения (Приложение № 4).

6.11. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и возмещение вреда, причиненного Работникам увечьем, профессиональным

заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей согласно законодательству РФ.

6.12. Обеспечить условия и охрану труда женщин, и в том числе:

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин, установленных Постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993 г. № 105.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещения указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

6.13. Обеспечить условия труда молодежи, и в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 21 года на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

6.14. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструктажей, журналов инструктажа и других материалов за счёт Учреждения.

6.15. Обеспечить сохранность места работы (должности) и среднего заработка за Работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника (ст.220 ТК РФ).

6.16. Пересматривать разработанные инструкций по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения Профсоюзного комитета не реже, чем один раз в пять лет (ст.212 ТК РФ).

6.17. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет. Обеспечивать контроль за порядком возмещения вреда, причиненного здоровью Работников при исполнении трудовых обязанностей в соответствии с законодательством.

6.18. Выделять необходимые средства на оплату медицинского оборудования, материалов, лекарств. Своевременно пополнять медицинские аптечки для оказания первой медицинской помощи Работникам Учреждения.

6.19. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.20. Работодатель обеспечивает:

- создание служб охраны труда или введение должности специалиста по охране труда (ст. 217 ТК РФ) и приведение численности ее сотрудников в соответствие с Межотраслевыми нормативами, утвержденными постановлением Минтруда РФ от 22.01.2001 г. № 10;

- работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда РФ от 17.01.2001 г. № 7;

- создание на паритетной основе комитета (комиссии) по охране труда и обеспечение необходимых условий для его (ее) работы в соответствии со ст. 218 ТК РФ и

Типовым положением, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2006 г. № 413;

- проведение контроля совместно с Профсоюзным комитетом (уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессиональных союзов) за соблюдением законодательства об охране труда, состоянием условий и безопасностью труда в подразделениях, выполнением коллективного договора (соглашения) по охране труда (ст. 212 ТК РФ);

6.21. Работодатель обязуется регулярно рассматривать на совместных с Профсоюзным комитетом заседаниях ответственными по охране труда вопросы выполнения положений соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать Работников о принимаемых мерах.

6.22. В целях создания экологически безопасных условий труда Работников, решения вопросов охраны окружающей среды Работодатель обязуется:

- разработать программы по улучшению санитарно-экологической обстановки в Учреждении;

- включать в программы обучения уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда вопросы экологической безопасности и охраны окружающей природной среды;

- регулярно информировать работников Учреждения о состоянии окружающей среды.

6.23. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить:

- контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве, обязательным применением спецодежды, спецобуви, дезинфицирующих средств и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых Работникам. Вносит предложения об устранении выявленных нарушений в области охраны труда;

- участие в работе постоянно действующих комиссий по безопасности труда, экзаменационных комиссий по проверке знаний требований охраны труда;

- оказание необходимой консультативной помощи Работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды;

- контроль за целевым расходованием средств на охрану труда;

- участие в разработке Соглашения по охране труда, программ по улучшению санитарно-экологической обстановки в Учреждении;

- регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с администрацией вопросов выполнения мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда, экологии и окружающей природной среды, профилактике несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Раздел 7. Социальные льготы и гарантии

В целях рационального использования потенциала Работников, обеспечения социальной стабильности и защищенности Работников, членов их семей, неработающих пенсионеров стороны договорились совместно разрабатывать и осуществлять социальные программы и реализовывать социальные льготы, гарантии и компенсации, установленные настоящим Коллективным договором.

7.1. Помимо льгот, предоставляемых согласно действующему законодательству (государственные пособия, компенсационные выплаты), Работодатель оказывает дополнительную помощь:

- Работникам при достижении возраста женщин – 60 лет, мужчин – 65 лет, в связи с выходом на пенсию, выплачивается единовременная выплата в размере 5000 рублей.

- обеспечивает прохождение за счет бюджетных средств Работодателя медицинских осмотров Работников Учреждений в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

- установить ежемесячную доплату не освобожденному председателю Профсоюзного комитета в критериях по оценке эффективной деятельности – 30 баллов.

- установить доплату доверенному лицу по социальной ипотеке в критериях по оценке эффективной деятельности – 10 баллов.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- выделять средства при рождении ребенка;

- выделять средства на похороны близких родственников (дети, супруг(а);

- выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза.

- в рамках предоставления жилья по социальной ипотеке участвовать в работе общественной жилищной комиссии, контролировать соблюдение условий, определенных Порядком предоставления гражданам жилых помещений по социальной ипотеке (постановление КМ РТ от 02.08.2007 г. № 366).

- содействовать в обеспечении нуждающихся Работников путёвками на санаторно-курортное лечение на льготных условиях.

- предоставлять членам профсоюза беспроцентные целевые денежные средства на возвратной основе:

- до 50 тысяч рублей на возмещение расходов, связанных с лечением, дорогостоящим медицинским обследованием, проведением операций;

- до 15 тысяч рублей на неотложные нужды.

- оказывать материальную помощь членам Профсоюза из «Фонда социальной защиты» в связи со стихийными бедствиями, нечастным случаем на производстве, получением инвалидности при исполнении трудовых обязанностей, нечастным случаем, произошедшим по пути на работу или с работы в течение 2-х часов.

7.3. Стороны содействуют:

- в предоставлении жилья по социальной ипотеке в рамках реализации Закона РТ от 27.12.2004 № 69-ЗРТ «О государственной поддержке развития жилищного строительства в Республике Татарстан» и Постановления Кабинета Министров РТ от 02.08.2007. № 366 в части совершенствования порядка предоставления жилья в рамках республиканской государственной поддержки.

Раздел 8. Пенсионное обеспечение

8.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ стороны подтверждают, что Работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

8.2. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. В соответствии со ст.377 Трудового кодекса РФ, ст.28 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Профсоюзному комитету предоставляется в безвозмездное пользование оборудованное помещение, возможность пользоваться служебным транспортом, средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др.

9.2. Работодатель обеспечивает:

- ежемесячное перечисление профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений;

9.3. В соответствии со ст. 25 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

9.4. В соответствии со ст. 376 Трудового кодекса РФ, расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в связи с сокращением численности или штата Работников, с недостаточной квалификацией Работника, неоднократного неисполнения им трудовых обязанностей, с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса РФ.

9.5. В соответствии со статьей 374 увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.6. В соответствии со ст.25 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов, предоставляется один день в месяц, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы.

9.7. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.8. Членам комиссии по трудовым спорам, по охране труда предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.

9.9. По согласованию с Профсоюзным комитетом рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение Трудового договора с Работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе Работодателя (ст.82,374 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- сокращение численности или штата Работников (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.224 ТК РФ);
- проводиться мероприятия по управлению профессиональными рисками (ст.218 ТК РФ);
- установление графиков сменности, расписаний занятий и медицинских процедур(ст.103 ТК РФ);
- рассматривание вопросов специальной оценки условий труда (СОУТ).
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы Работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права Работников, предусмотренные Коллективными договорами.

9.10. При проведении СОУТ работников в состав аттестационной комиссии включается представитель выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

9.11. В соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ, ст.23 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы Работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

9.11. Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету необходимую информацию, по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Профсоюзный комитет до подписания Коллективного договора направляет его на экспертизу в городской комитет профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания.

10.2. В течение семи дней после подписания настоящего коллективного договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий центр занятости (Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 27.06.2007 г. № 258 «О порядке уведомительной регистрации коллективных договоров в Республике Татарстан). Профсоюзный комитет осуществляет контроль за своевременностью уведомительной регистрации.

10.3. После подписания коллективного договора каждая из сторон составляет план мероприятий по его выполнению с определением сроков и ответственных.

10.4. С текстом Коллективного договора и приложениями к нему Работники могут ознакомиться у специалиста отдела кадров, юрисконсульта Учреждения и Председателя профкома.

10.5. Изменения и дополнения, вносимые в Коллективный договор в период его действия или при продлении действия на новый срок, оформляются отдельным документом в виде дополнительного соглашения, регистрируются в центре занятости в порядке, установленном для коллективного договора, и являются неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

10.6. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

10.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового Коллективного договора или продлении прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

10.8. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и охране труда вне выполнения обязательств или воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований законодательства о труде, а также органов профсоюзного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.9. Должностные лица нарушившие права Профсоюза или препятствующие его законной деятельности несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

10.10. Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий в соответствии с действующим законодательством (ст. ст. 54, 55 ТК РФ, ст. ст. 5.28. - 5.31. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, ст. 30 закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.11. Неотъемлемой частью Коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

Представитель работодателя:

Директор

_____ Нагимова Э.И.

«__» _____ 20__ г.

м. п.

Представитель работников:

Председатель
профсоюзного комитета

_____ Окушко И.В.

«30» мая 2024 г.

м. п.

Приложение №1

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № _____

г. Набережные Челны **«___» _____ 20__ г.**

Государственное автономное учреждение социального обслуживания «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан «Солнышко» в городском округе «город Набережные Челны», в лице директора _____, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем работодателем, с одной стороны, и _____, именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее - стороны) заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему дополнительному соглашению к трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по должности_____, а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора:
1.1. Самостоятельно планирует свою работу на каждый текущий год и каждый рабочий месяц. План работы согласовывается заведующей отделением _____ не позднее 5-ти дней с начала планируемого периода и утверждается директором учреждения.
1.2. Представляет заведующей отделением _____ письменный отчет о своей проделанной работе по окончании месяца, квартала, года.
1.3. Несет ответственность за своевременную подготовку ежемесячного отчёта по оказанию социальных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья, предоставляемого в Центр материальной помощи населению, а также счет-реестра.
1.4. Ведет необходимую документацию по банку данных детей-инвалидов, несет ответственность за своевременную подготовку информационных, аналитических и статистических отчетов.
1.5. Оценивает реабилитационный потенциал ребенка с ограниченными возможностями.
1.6. Внедряет инновационные технологии, организует занятия с детьми (индивидуальные и малогрупповые) в соответствии с планом.
1.7. Осуществляет консультирование родителей, воспитывающих детей-инвалидов по вопросам реализации ИПР, а также реабилитационного маршрута.
1.8. Осуществляет информирование о Федеральном перечне реабилитационных мероприятий, технических средств реабилитации и услуг, предоставляемых ребенку-инвалиду.
1.9. Рассматривает и принимает решения только в рамках своей компетенции. Соблюдает этические нормы поведения в Центре, в быту, в общественных местах, соответствующие общественному положению сотрудника.

2. Работник принимается на работу в Государственное автономное учреждение социального обслуживания «Реабилитационный центр для детей и подростков ограниченными возможностями «Солнышко» Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан в городском округе «город Набережные Челны», находящееся по адресу: 423826, Республика Татарстан, г. Набережные Челны, пр. Чулман, 103 (61/30).
3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя.
4. Работа у работодателя является для работника основной.
5. Настоящий трудовой договор заключается на неопределенный срок.
6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с « » _____ 20_г.
7. Дата начала работы « » _____ 20_г.
8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью 3 месяца с целью проверки соответствия работника получаемой работе.

II. Права и обязанности работника

9. Работник имеет право на:
а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
г) внесение предложений по улучшению санитарного состояния пищеблока;
д) знакомиться с проектами решений руководства учреждения, касающимися его деятельности;
е) по вопросам, находящимся в его компетенции, вносить на рассмотрение руководства учреждения предложения по улучшению деятельности учреждения и совершенствованию методов работы; замечания по деятельности работников учреждения; предлагать варианты устранения имеющихся в деятельности учреждения недостатков;
ж) запрашивать лично или по поручению руководства учреждения у специалистов информацию и документы, необходимые для выполнения своих должностных обязанностей;
з) требовать от руководства учреждения оказания содействия в исполнении своих должностных обязанностей и прав;
и) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:
а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;
б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
в) соблюдать трудовую дисциплину;
г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.
е) принимать меры по недопущению любой возможности конфликта интересов;
ж) уведомить в письменной форме Работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.
з) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, если ему стало известно о возникновении у Работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

III . Права и обязанности работодателя

11. Работодатель имеет право:
а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством РФ и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:
а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.
3) принять меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, если ему стало известно о возникновении у Работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

IV. Оплата труда

1.За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим дополнительным соглашением к трудовому договору, работнику устанавливается заработная плата:
а) должностной оклад (ставка заработной платы) в размере _____ рублей в месяц;
<*> б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обусловливающий получение выплаты
Вредность		Заключение. по Специальной оценке условий труда и на основании ст. 147 ТК РФ.

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера **:

Наименование выплаты		**Условия получения выплаты и порядок ее расчета**	**Основания получения выплат, показатели и критерии эффективности**	**Периодичность**	**Размеры выплат**
1.За интенсивность и высокие результаты работы	За специфику деятельности	- для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников **образования** государственных учреждений социального обслуживания населения и государственных учреждений социальной защиты РТ: *«В соответствии с п.7.3.2. Положения, утвержденного постановлением КМ РТ от 01.08.2012 №653*	«За осуществление деятельности на должности воспитатель, в подразделении социальной	ежемесячно	

		адаптации, учреждения _____ (указать тип), дающие право на установление надбавки за специфику деятельности»		
За стаж работы по профилю	- для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников **образования** государственных учреждений социального обслуживания населения и государственных учреждений социальной защиты РТ: *«В соответствии с п.7.3.5. Положения, утвержденного постановлением КМ РТ от 01.08.2012 №653 (в ред.Постановление КМ РТ №458 от 29.06.2013)»*	«За стаж работы по профилю _____ лет/год(а) (указать)»	ежемесячно	
За квалификационную категорию	- для работников профессиональных квалификационных групп должностей **педагогических** работников при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории: *«В соответствии с п.7.3.1. Положения, утвержденного постановлением КМ РТ от 01.08.2012 №653 (в ред. Постановление КМ РТ №458 от 29.06.2013)»*	«За наличие квалификационной категории _____ (указать)»	ежемесячно	
4.За качество выполняемых работ	Указываются соответствующие НПА, в т.ч. локальные нормативные акты учреждения (наименование, №, дата): *«В соответствии с п.7.7. Положения, утвержденного постановлением КМ РТ от 01.08.2012 №653, приказом учреждения от __ № __ , коллективным договором от __».* Размеры и порядок выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ работнику, критерии оценки эффективности деятельности работника, а также пороговые значения критериев оценки эффективности деятельности работников учреждений и условия осуществления выплат оформляются приложением к трудовому договору работника. Критерии оценки эффективности деятельности работника устанавливаются исходя из задач, стоящих перед учреждением, а также в соответствии с Перечнем критериев эффективности деятельности работников по типам учреждений и категориям работников, разработанным Министерством труда, занятости и социальной защиты.	«Согласно приложению»		

Премиальные и ные выплаты	- для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений социального обслуживания населения и государственных учреждений социальной защиты РТ: *«В соответствии с п.7.3.6. Положения, утвержденного постановлением КМ РТ от 01.08.2012 №653 (в ред. Постановление КМ РТ №458 от 29.06.2013)»*			

** *При заключении трудового договора с работником указываются те виды выплат из числа вышеприведенных, которые устанавливаются данному работнику.*

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены коллективным договором.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Республики Татарстан, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. Рабочее время и время отдыха

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) _____
(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы _____
(указать режим работы либо ссылку на правила внутреннего трудового распорядка учреждения, которыми определен режим рабочего времени работников учреждения)

<*> 18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы _____
(указать особенности режима работы при их наличии).

19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью ____ календарных дней.

<*>20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____в связи _____
(указать основание установления дополнительного отпуска)

21. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Виды и условия социального страхования

22. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

VII. Иные условия трудового договора

23. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.
С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

24. Иные условия трудового договора _____.

VIII. Ответственность сторон трудового договора

25. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.
26. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

27. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.
28. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74 Трудового кодекса РФ).
О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (ст.180 Трудового кодекса РФ).
29. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.
При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

X. Заключительные положения

30. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
31. В части, не предусмотренной настоящим дополнительным соглашением к трудовому договору, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.
32. Настоящее дополнительное соглашение заключено в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.
Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ	РАБОТНИК
ГАУСО РЦДПОВ «Солнышко»	_____
Адрес: 423826,РТ, г.Набережные Челны пр.Чулман, 103 (61/30)	Паспорт: серия №
ИНН 1650093607, КПП 165001001	Выдан:
р/с 40603810005020000709	
к/с 30101810000000000805	
ЛАВ 30716003-ЦДОВСолн	Зарегистрирован(а) по адресу:
ПАО «Ак Барс» банк г. Казань	
БИК 049205805	ИНН
Директор _____/	_____/

Работник получил один экземпляр
настоящего трудового договора

_____
(дата и подпись работника)

Приложение № 2

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профкома
_____И.В. Окушко
«____»_____ 20__ г

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАУСО РЦДПОВ «Солнышко»
_____Э.И. Нагимова
«____»_____ 20__ г.
м.п.

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
Государственное автономное учреждение социального обслуживания
Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями
«Солнышко» МТЗиСЗ РТ В городском округе «город Набережные Челны»
(далее - ГАУСО РЦДПОВ «Солнышко»)

1. Общие положения.

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с требования ст. 189 и 190 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ и Уставом ГАУСО «РЦДПОВ «Солнышко».

1.2. Настоящие Правила утверждены директором ГАУСО РЦДПОВ «Солнышко» с учётом мнения Профсоюзного комитета.

1.3. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору.

1.4. Настоящие Правила утверждаются с целью способствования дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.5. Настоящие Правила определяют внутренний трудовой распорядок в ГАУСО «РЦДПОВ «Солнышко», порядок приема на работу и увольнения работников, основные обязанности работников и Работодателя, режим рабочего времени, а также меры поощрения и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

1.6. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определённым в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами учреждения.

1.7. Настоящие Правила вывешиваются в ГАУСО «РЦДПОВ «Солнышко» на видном месте.

1.8. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

2. Порядок приёма, перевода и увольнения работников

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

2.2. Трудовые договора могут заключаться на:

- неопределенный срок;
- определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не указан ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор может быть заключён только в соответствии с требованиями статьи 59 ТК РФ.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- документы воинского учёта - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы.

Прием на работу без указанных документов не производится.

2.4. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- Устав;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- приказ по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
- должностная инструкция;
- иные локальные акты, регламентирующие трудовую деятельность работника.

2.6. До тех пор, пока работник не поступил к работе, он должен пройти вводный инструктаж по технике и пожарной безопасности, первичный инструктаж на рабочем месте.

2.7. При приеме на работу по соглашению сторон может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций срок испытания устанавливается продолжительностью шесть месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

2.8. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором, принятым в центре.

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового - договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.10. На каждого работника оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки сотрудников хранятся в ГАУСО «РЦДПОВ «Солнышко».

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.11. На каждого работника ведётся личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в ГАУСО «РЦДПОВ «Солнышко».

2.12. Перевод работника на другую работу, не оговорённую трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника за исключением случаев временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости сроком до одного месяца в календарном году.

2.13. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.14. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию в письменной форме за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

По истечении указанного срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

Прекращение трудового договора оформляется приказом директора ГАУСО «РЦДПОВ «Солнышко». С приказом работника знакомят под роспись.

В целях сохранности имущества учреждения при увольнении работнику выдается обходной лист для самостоятельного сбора подписей должностных лиц. Работник обязан подписать все разделы обходного листа и установленной формы и передать его в бухгалтерию. Форма обходного листа утверждается приказом директора ГАУСО «РЦДПОВ «Солнышко» и может индивидуально дополнятся для каждого работника.

В день увольнения работнику выдается его трудовая книжка с внесенной в нее записью и производится окончательны расчет.

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

3. Права и обязанности работодателя

Работодатель обязан:

- правильно организовать труд работников учреждения в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым рабочее место, обеспечить исправное состояние оборудования, здоровые и безопасные условия труда;

- обеспечить строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую и воспитательскую работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формировании стабильных трудовых коллективов, создание благоприятных условий работы, своевременно принимать меры воздействия.

4. Права и обязанности работников

4.1. Работники ГАУСО «РЦДПОВ «Солнышко» обязаны:

- честно и добросовестно трудится;

- соблюдать дисциплину труда (вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, использовать рабочее время для выполнения порученного дела, своевременно и точно выполнять распоряжения руководства);

- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной безопасности, пользоваться спецодеждой, спецобувью, дезинфицирующими средствами и иными средствами защиты;

- содержать в чистоте и в порядке свое рабочее место;

- беречь собственность ГАУСО «РЦДПОВ «Солнышко», эффективно использовать оборудование, аппаратуру, инвентарь и т.д.;

- воздержатся от действий, мешающих другим работникам выполнять их обязанности;

- вести на высоком уровне работу по своей специальности;

- совершенствовать теоретические знания, практический опыт.

4.2. Круг обязанностей (работ) которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации и должности определяется трудовым договором, должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке, а также квалификационными справочниками должностей служащих и тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В ГАУСО «РЦДПОВ «Солнышко» устанавливается пятидневная рабочая неделя для всех сотрудников, работающих вне графика. Начало работы в 8.00, окончание работы в 17.00 с перерывом на обед с 12.00 до 13.00 часов.

Выходные дни - суббота, воскресенье.

5.2. У заместителя директора по административно-хозяйственной части, главного бухгалтера, водителя - ненормированный рабочий день. Начало работы в 8.00 часов.

5.3. Для отдельных категорий сотрудников устанавливается рабочее время по графику сменности, утверждаемым директором по согласованию с Профсоюзным комитетом.

В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи.

График сменности должен быть объявлен работникам под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

5.4. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с законодательством и не может превышать 40 часов в неделю.

5.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается следующим категориям работников:

- 36 часов в неделю - социальным педагогам, инструктору по труду, помощникам воспитателя;
- 25 часов в неделю - воспитателям;

Дневной стационар

I смена с 8.00 до 13.00;
II смена с 12.00 до 17.00.

Стационар с ночным пребыванием детей:

дневная смена с 7.00 до 19.00;
ночная смена с 19.00 до 7.00.

- 24 часа в неделю (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы)
- музыкальному руководителю;
- 20 часов в неделю – учителю-дефектологу;
- 18 часов в неделю – логопеду.
- медицинским работникам - не более 36 часов в неделю.
- 35 часов в неделю - для инвалидов I и II групп.

В Учреждении к установленным законодательством перерывам для отдыха и питания правилами внутреннего трудового распорядка дополнительно устанавливаются специальные перерывы:

- для работников, работающих на компьютере, регламентированные перерывы (90 мин за 8 часовой рабочий день) через 45-60 минут в течении рабочего дня, продолжительностью 10 минут, проветривание каждые 2 часа

5.6. По просьбе верующих работников, работодатель обязуется предоставлять перерыв для совершения религиозных обрядов. Время и продолжительность определяется по соглашению сторон, перерыв не включается в рабочее время.

5.7. Ежегодные отпуска предоставляются в соответствии с графиками, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. За образцовое выполнение своих обязанностей, развитие творческой активности, инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление материально-технической базы, повышение качества социального обслуживания, и за другие достижения применяются следующие виды материального и морального поощрения сотрудников:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой учреждения;
- награждение ценными подарками;
- представление к награждению почетной грамотой вышестоящих организаций;
- представление к присвоению почетного звания;
- премирование за успешное и качественное выполнение работ и заданий.

Поощрение за труд осуществляется работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Поощрения объявляются приказом, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой дисциплинарное взыскание или применение мер общественного воздействия.

7.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за неоднократное невыполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, если работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, а также за прогул без уважительной причины и в иных случаях, предусмотренных ст.81 ТК РФ.

Прогулом считается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случаях отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

7.6. Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает учредитель.

7.8. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим/медицинским работником норм профессионального поведения или Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному работнику.

7.9. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического/ медицинского работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической/медицинской деятельностью, или при необходимости защиты интересов находящихся на реабилитации в Центре.

7.10. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.11. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка. Не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

7.12. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.13. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ директора о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.14. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.15. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

7.16. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

8. Порядок в помещениях учреждения

8.1. Ответственность за благоустройство в помещении (наличии исправной мебели, оборудования, поддержание нормальной температуры, освещения и пр.) несет заместитель директора по административно- хозяйственной части.

За содержание в исправности оборудования в кабинетах отвечают материально-ответственные лица.

8.2. В помещениях ГАУСО «РЦДПОВ «Солнышко» запрещается:

- курение в специально отведенных местах за территорией Центра.
- появление в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, хранение и распространение наркотических средств.

8.3. Руководство обязано обеспечить сохранность оборудования, инвентаря и другого имущества, а также поддержание необходимого порядка в кабинетах.

Охрана здоровья, имущества и ответственность за их противопожарное и санитарное состояние возлагается приказом директора на ответственных лиц.

8.4. В учреждении устанавливаются следующие приемные часы:

- у директора - вторник с 14.00ч. до 17.00ч. прием по личным вопросам.
- у социальной службы - вторник, четверг, пятница с 8.00ч. до 17.00ч. (не считая обеда).

8.5. Ключи от кабинетов должны находится у дежурного сторожа или лифтера, и выдаваться под роспись в соответствующем журнале.

Приложение № 3

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профкома
_____И.В. Окушко
«___» _____ 20__г

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАУСО РЦДПОВ «Солнышко»
_____ Э.И. Нагимова
«___» _____ 20__г.
м.п.

Перечень должностей (профессий) работников ГАУСО РЦДПОВ «Солнышко», занятых на работах с вредными условиями труда

№ п/п	Должность (профессия) работника	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
1.	Врач ЛФК	7
2.	Врач-педиатр	7
3.	Врач-специалист (диетолог)	7
4.	Старшая медицинская сестра	7
5.	Медицинская сестра физиотерапевтического кабинета	7
6.	Медицинская сестра по массажу	7
7.	Медицинская сестра	7
8	Няня	14

Перечень должностей (профессий) работников ГАУСО РЦДПОВ «Солнышко» занятых на работах, с ненормированным рабочим днем

№ п/п	Должность (профессия) работника	Продолжительность ненормированного рабочего дня в календарных днях)
1.	Директор	3
2.	Заместитель директора	3
3.	Заместитель директора по АХЧ	3
4.	Главный бухгалтер	3
5.	Водитель	3

Приложение №_ к коллективному договору
ГАУСО РЦДПОВ «Солнышко» г. Наб. Челны

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
ГАУСО РЦДПОВ «Солнышко»

_____ И.В. Окушко

«__» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора
ГАУСО РЦДПОВ «Солнышко»

_____ Э.И. Нагимова

«__» _____ 20__ г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях оплаты труда работников

Государственного автономного учреждения социального обслуживания «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Солнышко»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников (далее - положение) Государственного автономного учреждения социального обслуживания Реабилитационный центр с ограниченными возможностями «Солнышко» (далее – учреждение) разработано в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 14.09.2022 г. № 1002 о внесении изменений в Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 01.08.2012 года № 653 «Об условиях оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания населения и государственных учреждений социальной защиты Республики Татарстан».

1.2. В целях настоящего Положения в нем используются следующие понятия и определения:

система оплаты труда - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждения, включая размеры базовых окладов, должностных окладов, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;

базовый оклад - оклад, ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности руководителя, специалиста, технического исполнителя, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

выплаты компенсационного характера - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты;

выплаты социального характера - выплаты, осуществляемые за счет экономии средств фонда оплаты труда, направленные на их социальную поддержку, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций.

1.3. Заработная плата работников профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг определяется из:
- должностных окладов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2. ОПРЕДЕЛЕНИЕ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1 положения об оплате труда в части базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, учреждения

Квалификационный уровень, рублей	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей		
		основное общее образование, среднее общее образование	среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных	высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно

			рабочих (служащих), среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	прошедшему аттестацию, квалификации "бакалавр", "магистр" или "дипломированный специалист"
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"				
Первый квалификационный уровень	Специалист по социальной работе	20035	22245	23431
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"				
Первый квалификационный уровень	Заведующий отделением (социальной службой)	-	23979	24349

Базовый оклад работников, занимающих должность «специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог)», « специалист по социальной реабилитации», имеющих высшее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом «бакалавра», специалиста или «магистра» -23794 рубля

2.2. Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп должностей работников учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
Первый	Инструктор по труду	-	16142	18362

квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре			

2.3. Базовые оклады оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей **медицинских работников** учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень, рублей	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
Первый квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре	16200
Третий квалификационный уровень	Медицинская сестра	17200
	Медицинская сестра по физиотерапии	
	Медицинская сестра по массажу	
Пятый квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник)	18900
Профессиональная квалификационная группа должностей "Врачи "		
Третий квалификационный уровень	Врачи общей практики (семейные врачи)	21400
Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским образованием (врач-специалист)"		
Первый квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением (кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационаров) (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.)	23400

Для отдельных должностей медицинских работников учреждения применяются коэффициенты приоритета отрасли к базовому (должностному) окладу.

Размер коэффициента приоритета отрасли составляет:

по должностям, входящим в профессиональную квалификационную группу "Медицинский персонал первого уровня", - 1,2;

по должностям, входящим в профессиональную квалификационную группу "Средний медицинский персонал", - 1,25;

по должностям, входящим в профессиональную квалификационную группу "Врачи ", - 1,3;

по должностям, входящим в профессиональную квалификационную группу "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским образованием (врач-специалист)", - 1,3.

Для отдельных должностей медицинских работников учреждения с учетом сложности и важности выполняемых работ, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач применяются повышающие коэффициенты к базовому (должностному) окладу:

по должности старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра) - 1,1.

Применение указанных коэффициентов к базовому окладу образует новый базовый оклад и учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.4. Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп должностей работников **образования** государственных организаций социального обслуживания населения и государственных учреждений социальной защиты Республики Татарстан устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей		
		основное общее образование, среднее общее образование		

1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня				
ый фикационный ень	Помощник воспитателя	15279	-	-
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
ый фикационный ень	Инструктор по труду	-	16142	18362
	Инструктор по физической культуре			
	Музыкальный руководитель			
рой фикационный ень	Инструктор-методист	-	16149	18382
	Социальный педагог			
тий фикационный ень	Воспитатель	-	16155	18394
	Педагог-психолог			
ертый фикационный ень		-	16157	18398
	Учитель-дефектолог			
	Учитель-логопед (логопед)			

Для работников профессиональных квалификационных групп должностей педагогических работников применяется коэффициент приоритета отрасли к базовому (должностному) окладу.

Размер коэффициента приоритета отрасли составляет:

для работников первого – третьего квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп должностей педагогических работников –1,34;

для работников четвертого квалификационного уровня профессиональных квалификационных групп должностей педагогических работников – 1,44.

Применение указанных коэффициентов к базовому окладу образует новый базовый оклад и учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Определение базовых окладов оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов учреждения

Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Размер базового оклада в месяц, рублей
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
Первый квалификационный уровень	15279
Второй квалификационный уровень	15477
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
Первый квалификационный уровень	15618
Второй квалификационный уровень	15792
Третий квалификационный уровень	15970
Четвертый квалификационный уровень	16501

Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Размер базового оклада в месяц, рублей
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
Первый квалификационный уровень	15279
Второй квалификационный уровень	15477
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
Первый квалификационный уровень	15618
Второй квалификационный уровень	15792
Третий квалификационный уровень	15970
Четвертый квалификационный уровень	16197
Пятый квалификационный уровень	16383
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
Первый квалификационный уровень	16573
Второй квалификационный уровень	16766
Третий квалификационный уровень	16963
Четвертый квалификационный уровень	17164
Пятый квалификационный уровень	17390
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	
Первый квалификационный уровень	18302
Второй квалификационный уровень	18502
Третий квалификационный уровень	18702

3. НОРМА ЧАСОВ ЗА БАЗОВЫЙ ОКЛАД (СТАВКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Продолжительность рабочего времени работников учреждения устанавливается Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами учреждения.

4. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ

4.1. Должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп должностей работников учреждения рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times S,$$

где:

O_d - должностной оклад работников учреждения;

O_b - размер базового оклада работников учреждения, принимаемый в соответствии с разделом 2 настоящего Положения;

S - фактическое количество ставок, занимаемых работниками учреждения.

5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

5.1.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж работы по должности;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты;

5.1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за интенсивность труда;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград;
- выплаты за наличие ученых степеней и званий.

5.2. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, и работникам, занимающим должности "специалист по работе с семьей" (далее - работники, занятые в сфере предоставления социальных услуг), устанавливаются следующим образом:

5.2.1. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам, занятым в сфере предоставления социальных услуг по специальностям, предусматривающим в соответствии с квалификационными характеристиками присвоение квалификационных категорий по итогам аттестации в разрезе профессиональных квалификационных групп. Выплаты за квалификационную категорию рассчитываются по формуле:

$$B_{kk} = O_d \times D_{kk},$$

где:
$В_{кв}$ - выплата за квалификационную категорию;
$О_д$ - должностной оклад работников учреждения;
$D_{кв}$ - размер надбавки за квалификационную категорию

Размеры надбавок за квалификационную категорию работникам, занятым в сфере предоставления социальных услуг, приведены в таблице 1.

Таблица 1,2

РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ

п/п	Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
	2	3	4
	Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"		
1.	1	2 квалификационная категория	5
		1 квалификационная категория	10
		высшая квалификационная категория	15
2.	2	2 квалификационная категория	7
		1 квалификационная категория	12
		высшая квалификационная категория	20
3.	3	2 квалификационная категория	7
		1 квалификационная категория	12
		высшая квалификационная категория	20
	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"		
1.	1	2 квалификационная категория	12
		1 квалификационная категория	17
		высшая квалификационная категория	22

Таблица 2

РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ РАБОТНИКАМ, ВХОДЯЩИМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ ГРУППУ ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

№ п/п	Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.1.	1	2 квалификационная категория	4,5
		1 квалификационная категория	6,0
		высшая квалификационная категория	7,5
1.2.	2	2 квалификационная категория	4,5
		1 квалификационная категория	7,5
		высшая квалификационная категория	10,0
1.3.	3	2 квалификационная категория	6,0
		1 квалификационная категория	8,5
		высшая квалификационная категория	12,5
1.4.	4	2 квалификационная категория	7,5
		1 квалификационная категория	10,0
		высшая квалификационная категория	15,0

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится согласно приказу органа, при котором создана аттестационная комиссия, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.2.2 Выплаты за стаж работы по профилю работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг, устанавливаются в зависимости от продолжительности работы по профилю и рассчитываются по формуле:

$$B_s = O_d \times D_s,$$

где:

B_s - выплата за стаж работы по профилю;

O_d - должностной оклад работников учреждения;

D_s - выплата за стаж работы по профилю.

Размеры надбавок за стаж работы по профилю приведены в таблице 3.

Таблица 3,4

РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА СТАЖ РАБОТЫ ПО ПРОФИЛЮ

п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов

1	2	3	4	5
1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг"	1	от 2 до 3 лет	1,5
			от 3 до 6 лет	2,5
			от 6 до 10 лет	3,5
			свыше 10 лет	5
2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг" и "Специалист по работе с семьей"	1 - 3	от 2 до 3 лет	2,5
			от 3 до 5 лет	3,5
			от 5 до 10 лет	5
			от 10 до 15 лет	7
			свыше 15 лет	10
3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"	1	от 2 до 3 лет	2,5
			от 3 до 5 лет	3,5
			от 5 до 10 лет	5
			от 10 до 15 лет	7
			свыше 15 лет	10

Таблица 4

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	от 4 до 10 лет	2,0
		от 10 до 15 лет	3,0
		свыше 15 лет	4,0
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	от 2 до 6 лет	3,0
		от 6 до 10 лет	4,5
		от 10 до 15 лет	5,5
		свыше 15 лет	6,5

Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы, либо со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы по профилю, либо со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

В стаж работы по профилю засчитываются периоды работы согласно таблице 5,6.

Таблица 5

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПЕРИОД РАБОТЫ В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В СТАЖ РАБОТЫ ПО ПРОФИЛЮ РАБОТНИКАМ, ЗАНЯТЫМ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ

№ п/п	Наименование должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг	Должности, периоды работы в которых включаются в стаж работы по профилю
1	2	3
1.	Социальный работник; специалист по социальной работе; заведующий отделением (социальной службой); специалист по работе с семьей	Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг; должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление

		социальных услуг; должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг.

Таблица 6

ПЕРЕЧЕНЬ ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ

№ п/п	Наименование организаций	Наименование должностей
1	2	3
1.	Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего образования, военные профессиональные организации и военные образовательные организации высшего образования, организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов; медицинские организации и организации социального обслуживания)	учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды (логопеды), преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинках и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые, инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители

1	2	3
		директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав
2.	Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
3.	Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений минис-терств (ведомств), занимающихся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством); штатные преподаватели, мастера

1	2	3
		производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации
4.	Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры–инструкторы-методисты, инженеры–летчики-методисты
5.	Общежития организаций, предприятий, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские организации и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
6.	Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организации	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в профессиональных образовательных

организациях и в образовательных организациях высшего образования засчитывается в следующем порядке:

педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета – один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки;

педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского составов, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках Министерства внутренних дел Российской Федерации, органов государственной безопасности), кроме времени нахождения на военной службе по контракту и по призыву;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных организаций); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения (по очной форме) в аспирантуре, в профессиональных образовательных организациях и в образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в профессиональной образовательной организации или в образовательной организации высшего образования.

Время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одной или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю

государственной организации социального обслуживания населения и государственного учреждения социальной защиты Республики Татарстан по согласованию с выборным профсоюзным органом (или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников).

РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА СТАЖ РАБОТЫ ПО ПРОФИЛЮ

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	от 3 до 6 лет	3
		от 6 до 10 лет	5
		от 10 до 15 лет	8
		свыше 15 лет	10

Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы по профилю, либо со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ

№ п/п	Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
1	2	3
1.	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1.1.	2 квалификационная категория	3
1.2.	1 квалификационная категория	6
1.3.	высшая квалификационная категория	10
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей «Врачи и провизоры»	
2.2.	2 квалификационная категория	6
2.3.	1 квалификационная категория	10
2.4.	высшая квалификационная категория	20
3.	Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	

1	2	3
3.1.	2 квалификационная категория	6
3.2.	1 квалификационная категория	10
3.3.	высшая квалификационная категория	20

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится согласно приказу органа, при котором создана аттестационная комиссия, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Квалификационная категория по должностям медицинских и фармацевтических работников учитывается по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

Причем – руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается в случае, если специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ РАБОТНИКАМ, ВХОДЯЩИМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ ГРУППУ ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

№ п/п	Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.1.	1	2 квалификационная категория	4,5
		1 квалификационная категория	6,0
		высшая квалификационная категория	7,5
1.2.	2	2 квалификационная категория	4,5
		1 квалификационная категория	7,5
		высшая квалификационная категория	10,0
1.3.	3	2 квалификационная категория	6,0
		1 квалификационная категория	8,5
		высшая квалификационная категория	12,5
1.4.	4	2 квалификационная категория	7,5
		1 квалификационная категория	10,0
		высшая квалификационная категория	15,0

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится согласно приказу органа, при котором создана аттестационная комиссия, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.2.3. Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг, за определенный период времени (месяц, квартал, год), в том числе единовременная поощрительная выплата, в целях стимулирования достижения эффективных результатов труда, повышения эффективности деятельности

работников учреждения и сохранения достигнутого уровня целевых показателей, установленных указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

- В целях поощрения работников за результаты работы им могут выплачиваться премии. Премии выплачиваются, в случае образования экономии по фонду оплаты труда. Премии могут выплачиваться либо отдельным сотрудникам, либо одновременно всем работникам. По решению Комиссии по премированию работники учреждения могут быть представлены к премированию по следующим показателям:

- за своевременное и добросовестное исполнение должностных обязанностей, профессиональную компетентность, инициативность при выполнении обязанностей, за образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, инструкции по охране труда;
- за активное участие в общественной жизни коллектива, участие в мероприятиях, субботниках, благоустройстве территории;
- за экономное расходование энергетических ресурсов.
- успешное выполнение особо срочных и ответственных работ и заданий вне должностных обязанностей;
- проявление творческой активности и инициативы, способствующие повышению эффективности реабилитационного процесса и финансово-хозяйственной деятельности;
- выполнение объема государственного задания сверх установленных норм
- по итогам конкурсов: учреждения, городских, республиканских, всероссийских;
- к праздничным дням и профессиональным праздникам;
- за получение грамот и наград, вышестоящих организацией;
- за иные обстоятельства, приравненные вышеизложенным и одобренные профсоюзным комитетом.

Премии по результатам работы выплачиваются с учетом фактически отработанного времени в премируемом периоде (месяц, квартал, полугодие, год).

- За безупречную и эффективную работу работникам учреждения могут выплачиваться единовременные поощрения, а также к профессиональному празднику «День социального работника» и памятным датам в честь 15-летия, 20-летия реабилитационного центра «Солнышко».

Работникам при достижении возраста женщин – 60 лет, мужчин – 65 лет, в связи с выходом на пенсию, выплачивается единовременная выплата в размере 5000 рублей.

Размер фонда оплаты труда на премиальные и поощрительные выплаты работникам составляет 2 процента от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера.

Работники, некачественно и несвоевременно выполняющие свои служебные обязанности, а также имеющие дисциплинарные взыскания в виде выговора не представляются к премированию за тот месяц, в котором имелись нарушения.

Решение о выплате премии работникам, оформляется приказом руководителя, по предоставлению Комиссией по премированию, соответствующих предложений. Предложения о конкретных размерах премирования работников за предыдущий месяц вносятся в комиссию по премированию заведующими отделений ежемесячно, но не позднее 20 числа, для подготовки проекта приказа.

5.2.4. Рекомендуемый размер фонда оплаты труда на премиальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг, составляет не менее двух процентов фонда оплаты труда работников по основному месту работы и основной должности, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера, установленных настоящим Положением.

5.2.5. Экономия по фонду оплаты труда работников может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат в виде премий и поощрительных выплат в порядке, предусмотренном локальными актами учреждения и коллективными договорами.

5.3. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ работникам учреждения устанавливаются следующим образом:

5.3.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения по основному месту работы и основной должности по результатам труда за фактически отработанное время. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников.

5.3.2. Критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения утверждаются его руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом (или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников). Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения и условия осуществления выплат определяются ежегодно исходя из задач, стоящих перед учреждением.

5.3.4. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными нормативными актами учреждения и коллективными договорами.

5.3.5. В целях экономии превышения фонда оплаты труда возможно уменьшение стоимости цены балла за качества один раз в пол года.

ПРЕДЕЛЬНЫЙ СОВОКУПНЫЙ РАЗМЕР ВЕСОВЫХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО КРИТЕРИЯМ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ

п/п	Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1	2	3
	Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"	
1.	Специалист по социальной работе	50
	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"	

11.	Заведующий отделением (социальной службой)	65

ПРЕДЕЛЬНЫЙ СОВОКУПНЫЙ РАЗМЕР ВЕСОВЫХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО КРИТЕРИЯМ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ

п/п	Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1	2	3
	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
11.	Инструктор по труду	45

ПРЕДЕЛЬНЫЙ СОВОКУПНЫЙ РАЗМЕР ВЕСОВЫХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО КРИТЕРИЯМ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

п/п	Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1	2	3
	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский персонал"	
1.	Инструктор по лечебной физкультуре	35
2.	Медицинская сестра диетическая	37
3.	Медицинская сестра	40
4.	Медицинская сестра палатная (постовая)	40
5.	Медицинская сестра по физиотерапии	40
6.	Медицинская сестра по массажу	40
7.	Медицинская сестра процедурной	45
8.	Медицинская сестра перевязочной	45

9.	Старшая медицинская сестра	50
	Профессиональная квалификационная группа "Врачи"	
10.	Врачи-специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к третьему и четвертому квалификационным уровням)	60
	Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"	
11.	Заведующий структурным подразделением (кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационаров) (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.)	70

ПРЕДЕЛЬНЫЙ СОВОКУПНЫЙ РАЗМЕР ВЕСОВЫХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО КРИТЕРИЯМ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

№ п/п	Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1	2	3
1.	Профессиональная квалификационная группа учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
1.1.	Помощник воспитателя	5
2.	Профессиональная квалификационная группа учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
2.1.	Младший воспитатель	35

II	2	3
III.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
3.1.	Инструктор по труду	45
3.2.	Инструктор по физической культуре	45
3.3.	Музыкальный руководитель	45
3.4.	Инструктор-методист	50
3.5.	Социальный педагог	50
3.6.	Воспитатель	55
3.7.	Педагог-психолог	55
3.8.	Учитель-дефектолог	60
3.9.	Учитель-логопед (логопед)	60

5.3.6 Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемой работы определяется комиссией и могут быть уменьшены до 100%.

Не начисляются стимулирующие выплаты в следующих случаях:

1. наложения дисциплинарного взыскания, за не надлежащее исполнение обязанностей возложенных на него функций, полномочий в отчетном периоде
2. совершение прогула, появление на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического опьянения
3. Нанесение своим действием или бездействием прямого материального ущерба реабилитационному центру

Выплаты компенсационного характера

Работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

Работникам, привлекаемым для работы в ночное время (с 22 часов предшествующего дня до 6 часов последующего дня), производится доплата в размере 50 процентов часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время. (ст. 154 ТК РФ)

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, получающим должностной оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере (часть первая статья 147 Трудового Кодекса РФ).

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (часть вторая статья 147 Трудового Кодекса РФ).

Доплаты работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации,

работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Рекомендуемые размеры надбавок за интенсивность труда работникам Государственного автономного учреждения социального обслуживания «ГАУСО РЦДПОВ «Солнышко»

№ п/п	Наименование должности	Процент
1.	Заведующий отделением (социальной службой)	3
2.	Специалист по социальной работе	6
3	Инструктор-методист по ЛФК	4
3.1	Инструктор по ЛФК	8
4.	Средний медицинский персонал	8
5.	Врачи, руководители структурных подразделений с высшим медицинским образованием	12,5
6	Должности педагогических работников:	
6.1	Воспитатель	1
6.2	Логопед	1
6.3	Инструктор по труду	1
6.4	Инструктор по физической культуре	1
6.5	Учитель-дефектолог	1
6.6	Педагог –психолог	1

[illegible]	Музыкальный руководитель	1
[illegible]	Социальный педагог	1
[illegible]	Работники профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, непосредственно осуществляющие оказание социально-психологических, социально-правовых услуг; Водители, обслуживающие инвалидов	15
[illegible]	Работники, входящие в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих по должностям «няня»	22,5
[illegible]	Помощник воспитателя	1

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ,

ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ

Заработная плата руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем государственной организации в зависимости от типа государственной организации и группы по оплате труда.

Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется в зависимости от количества штатной численности работников, койко-мест в учреждении.

Штатная численность работников, количество койко-мест в учреждении для установления группы по оплате труда руководителя определяется ежегодно по состоянию на 1 января текущего года либо на дату создания организации (учреждения), а также на дату изменения указанного показателя учреждения в соответствии с решениями Кабинета Министров Республики Татарстан.

Объемные показатели, характеризующие группу по оплате труда руководителей, базовые и должностные оклады руководителей учреждения, представлены в таблице.

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ГРУППУ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, БАЗОВЫЕ И ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЯ

Типы государственных организаций социального обслуживания населения и государственных учреждений социальной защиты Республики Татарстан, группа по оплате труда руководителя	Наименование (значение) показателя	Базовый оклад, рублей	Значение коэффициента по груп-пам оплаты труда руко-водителей	Должностной оклад, рублей
1	2	3	4	5
Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями	количество койко-мест			
I	91 и более	39000	1,00	39000
II	51 - 90	39000	0,90	35100
III	15 - 50	39000	0,8	31200
IV	до 15	39000	0,75	29250

Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется учредителем не чаще одного раза в год на основании документов, подтверждающих наличие соответствующих видов и объемов работ.

Группа по оплате труда руководителя вновь созданной учреждения в связи с

изменением его типа устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

Размер должностного оклада руководителя устанавливается ежегодно приказом учредителя, а также оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору руководителя.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются в размере на 10 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей учреждения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Руководитель учреждения устанавливает заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ в размере 10 процентов должностного оклада с учетом результатов их деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности заместителей руководителя, главного бухгалтера, с учетом фактически отработанного времени.

Размер выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру может быть увеличен руководителем учреждения до 100 процентов должностного оклада за счет экономии по фонду оплаты труда учреждения.

Выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения осуществляется ежемесячно в порядке, предусмотренном локальным актом учреждения.

Экономия средств по фонду оплаты труда учреждения может быть направлена на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения в виде премий и поощрительных выплат по итогам работы за квартал, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий в порядке, предусмотренном локальными актами учреждений и коллективными договорами.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемой работы членам администрации (заместителям директора, главному бухгалтеру,) уменьшается в следующих случаях:

1. не исполнение, не своевременное выполнение должностных обязанностей;
2. нарушение трудовой дисциплины;
3. не выполнение поручений, задания директора;
4. обнаружение фактов нарушения правил нормативных требований охраны труда, санитарно-гигиенических требований, выявленных органами гос. надзора и контроля, представителями МТЗи СЗ РТ;

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемой работы определяется комиссией и могут быть уменьшены до 100%.

Не начисляются стимулирующие выплаты в следующих случаях:

4. наложения дисциплинарного взыскания, за не надлежащее исполнение обязанностей возложенных на него функций, полномочий в отчетном периоде
5. совершение прогула, появление на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического опьянения
6. Нанесение своим действием или бездействием прямого материального ущерба центру

Учредитель устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего

характера за качество выполняемых работ в размере 10 процентов должностного оклада с учетом результатов деятельности учреждения, определенных на основании критериев эффективности деятельности.

Размер выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителю может быть увеличен учредителем до 100 процентов должностного оклада за счет экономии по фонду оплаты труда учреждения.

Выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителю учреждения осуществляется ежемесячно в порядке, предусмотренном локальным актом учредителя.

Экономия средств по фонду оплаты труда учреждения может быть направлена на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения в виде премий и поощрительных выплат по итогам работы за квартал, за год, за выполнение важных и особо важных заданий в порядке, предусмотренном локальным актом учредителя.

Выплаты стимулирующего характера руководителю могут осуществляться ежемесячно, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

Учредитель может устанавливать руководителям учреждений выплаты социального характера.

Руководители учреждений могут устанавливать своим заместителям и главным бухгалтерам выплаты социального характера.

Решения о стимулировании руководителей учреждений оформляются локальным актом учредителя.

Ежемесячные выплаты профсоюзного взноса исчисляются с работников в размере 1% со всех видов заработной платы, доплат, премий и надбавок, включаемых в фонд оплаты труда по месту работы. (кроме листка нетрудоспособности сотрудников, ежемесячных пособий по уходу за ребенком до 1,5и 3-х лет). Если организация находится во время простоя не по вине работодателя и работника, или по вине работодателя выплаты профсоюзного взноса исчисляются с работников в размере 1%.

Оплата времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, рассчитанных пропорционально времени простоя. (ТК РФ Статья 157)

Настоящее положение об оплате труда вступает в силу 1 января 2024 года и действует в течение срока действия Коллективного договора с 2024 - 2027 годы.

Приложение №5

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профкома
_____И.В. Окушко
«____» _____ 20__ г

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАУСО РЦДПОВ «Солнышко»
_____ Нагимова Э.И.
«____» _____ 20__г.
М.П.

Соглашение по охране труда
ГАУСО Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Солнышко» МТЗиС З РТ В городском округе «город Набережные Челны»

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость работ (тыс.руб)	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий
1.	Обучение и проверка знаний по охране труда.	15,000	2025	Специалист по охране труда
2.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы.	-	постоянно	Специалист по охране труда
3.	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, вводного инструктажа на рабочем месте. Обеспечение журналами регистрации инструктажа, законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности.	-	2024	Уполномоченный на решение задач по ОТ
4.	Разработка и утверждение перечней производств, работ, профессий и должностей, на которые по условиям труда установлены дополнительные льготы.	-	2024	Уполномоченный на решение задач по ОТ
5.	Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, частоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений. Приведение естественного и искусственного освещения к нормам в соответствии с требованиями САНПиНа.	50,000	2024	Уполномоченный на решение задач по ОТ

6.	Создание мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации, психологической разгрузки.	-	2025	Уполномоченный на решение задач по ОТ
7.	Организация и оснащение медицинских пунктов аптечками первой медицинской помощи.	10,000	2024	Уполномоченный на решение задач по ОТ
8.	Организация ежегодных и периодических медицинских осмотров в установленном порядке.	50,000	Ежегодно по отдельному графику	Старшая медицинская сестра
9.	В соответствии с типовыми отраслевыми нормами, утвержденными постановлениями Минтруда России, правилами обеспечения работников специальной одеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, обеспечить : - бесплатную выдачу по нормам спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты; - бесплатную выдачу мыла и других обеззараживающих средств из расчета 200 гр. (мыло туалетное) или 250 мо. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах); Внедрение современных средств техники безопасности и создание необходимых санитарно-гигиенических условий труда для предупреждения травмирования и профессионального заболевания работника; - проведение первичного и периодических инструктажей по охране труда; -проведение периодических медицинских осмотров. - обеспечение защиты органов зрения, дыхания, слуха, защиты головы.	30,000	Ежегодно	Уполномоченный на решение задач по ОТ
10.	Разработка, утверждение по согласованию с Профсоюзным комитетом Учреждения инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.1004-91, а также на основе Правил пожарной безопасности. Разработать и обеспечить Учреждение инструкцией и планом-схемой эвакуации людей с ограниченными возможностями на случай возникновения пожара.	30,000	2025	Уполномоченный на решение задач по ОТ

	Выполнение работ по техническому обслуживанию и ремонту пожарной сигнализации. Разработка: - объективной инструкции - о мерах пожарной безопасности для Учреждения (1 раз в 5 лет); - инструкций для отделений зданий, сооружений, помещений и видов работ. Обеспечение: - журналами регистрации инструктажа по пожарной безопасности; - первичными средствами пожаротушения. Организация и обучение работающих и обучающихся в Учреждении мерам обеспечения: - пожарной безопасности, проведения тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала. Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели и другого хлама.			

Приложение № 6

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профкома
_____ И.В. Окунько
«__» _____ 20__ г

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАУСО "РЦДИОВ «Солнышко»
_____ Нагимова Э.И.
«__» _____ 2024 г.
м.п.

Перечень профессий и должностей работников ГАУСО РЦДИОВ «Солнышко», которые обеспечиваются спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Наименование спецодежды, спецобуви и др. средств индивидуальной защиты	Норма выдачи в год
1.	Старший и средний медицинский персонал	Халат Костюм хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Полотенце	2 2 2 2
2.	Инструктор ЛФК	Рубашка, брюки	2
3.	Повар	Костюм хлопчатобумажный Фартук Нарукавники Полотенце	1 2 до износа 2
4.	Кладовщик	Халат или костюм хлопчатобумажный Перчатки резиновые	2 6 пар
5.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Костюм хлопчатобумажный Фартук Перчатки резиновые Сапоги резиновые Рукавицы	1 2 дежурные 1 4
6.	Уборщик служебных помещений	Халат и костюм хлопчатобумажный Перчатки Перчатки резиновые	2 6 12
7.	Водитель автомобиля	Костюм хлопчатобумажный Костюм из смешанной ткани Перчатки хлопчатобумажные	1 1 6
8.	Кухонный работник	Костюм Халат хлопчатобумажный, брюки Нарукавники Перчатки резиновые Фартук с нагрудником Полотенце	1 1 до износа 6 2 2
9.	Инструктор-методист ЛФК	Халат хлопчатобумажный Колпак Полотенце Щетка для мытья рук	2 2 2 дежурная
10.	Няня	Халат хлопчатобумажный	1

Прошнуровано и пронумеровано

(67) страницы

Директор
ГАУСО «РЦДПОВ «Солнышко» *Э.И.Нагимова*