

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель профсоюзного  
Комитета первичной профсоюзной  
организации  
ГКУ «Социальный приют для детей и  
подростков «Ласка»

Э.Р. Сабирзина Э.Р. Сабирзина

«Утверждаю»  
Директор ГКУ «Социальный приют для  
детей и подростков «Ласка»

Г.Р. Нигматуллина Г.Р. Нигматуллина



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного Казенного Учреждения  
«Социальный приют для детей и подростков  
«Ласка» в Агрызском муниципальном районе»

Зарегистрирован в Удмуртском  
УЗН Александровского района по  
Агрызскому району  
№ 2 от 19.02.2018  
Заведующий: И.А. Сафаров И.А. Сафаров



## 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации; направлен на повышение социальной защищённости работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности организации, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

1.1. Сторонами коллективного договора являются:

- работники в лице их представителя – Комитета первичной профсоюзной организации Государственного казенного учреждения «Социальный приют для детей и подростков «Ласка» в Агрызском муниципальном районе».
- работодатель в лице директора Государственного казенного учреждения «Социальный приют для детей и подростков «Ласка» в Агрызском муниципальном районе» – Нигматуллина Гульчачак Рамазановна.
- **Председатель профсоюзного Комитета первичной профсоюзной организации** – Сабирзянова Э.Р. - социальный педагог
- **Члены профсоюзного Комитета первичной профсоюзной организации:**
  - Шарипов Р.Р. – главный бухгалтер
  - Егорова О.И. – заместитель директора по ВРР
  - Гурьева Е.А. - помощник воспитателя
  - Исмагилова А.Р. - юрисконсульт
  - Нехорошкова Е.Л. – педагог-психолог
  - Юминова Т.В. – заместитель директора по АХЧ

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работодателем и работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности учреждения, повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников коллектива. Приложение к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

1.4. Работодатель и работники обеспечивают деятельность организации в соответствии с Уставом, должностными инструкциями, соблюдая нормы и правила внутреннего распорядка.

1.5. Комитет первичной профсоюзной организации выступает в качестве представителя работников.

1.6. Ведёт коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляет интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров и обязуется соблюдать условия данного договора, выполнять его положения.

1.7. Представительный орган работников обязуется:

- содействовать эффективной работе организации;
- 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 коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем своих обязательств.

1.8. Стороны согласились в том, что:

1.8.1. Коллективный договор заключён с учётом действующего на момент его подписания законодательства РФ и РТ.

1.8.2. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует до принятия нового коллективного договора.

1.8.3. Ни одна из сторон не может быть в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств или изменить их.

1.8.4. Стороны информируют и предоставляют друг другу запрашиваемую информацию, вносят предложения на всех стадиях разработки проектов нормативных актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные, трудовые права и интересы работников приюта.

1.9. Стороны договорились:

1.9.1. Ежегодно разрабатывать план мероприятий по выполнению данного коллективного договора и осуществлять постоянный контроль за его реализацией, информируя друг друга о своих действиях.

1.9.2. Информацию о выполнении настоящего договора ежегодно рассматривать на собрании трудового коллектива один раз в год.

## 2. Оплата и нормирование труда

2.1. 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 оплаты труда.

В размер минимального размера оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные, компенсационные и социальные выплаты (ст. 133 ТК РФ).

При повышении МРОТ в порядке, установленном федеральным законом, размер оплаты труда соответственно повышается на коэффициент МРОТ.

2.2. При выплате заработной платы работодатель обязуется в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

2.3. При любом режиме работы расчёт средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

2.4. Наличие в календарном году нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад) (ст. 112 ТК РФ).

2.5. 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.

2.6. Работникам, привлекаемым к работе в выходной или нерабочий праздничный день, а также к сверхурочным работам производится повышенная оплата труда в соответствии с действующим трудовым законодательством. (ст. 153 ТК РФ).

2.7. При невыполнении нормы труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени. (ст. 155 ТК РФ).

2.8. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. (ст. 155 ТК).

2.9. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребёнком полутора лет.

2.10. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) и исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон (ст. 151 ТК РФ).

2.11. Премирование работников осуществляется согласно Положению о премировании (приложение).

1) Премирование из фонда экономии заработной платы организации: поощрение за профессиональное мастерство, повышение качества и результатов трудовой деятельности, развитие творческой инициативы;

2) Ежеквартальное премирование по результатам выполнения должностных обязанностей. Премирование работников осуществляется по решению Совета трудового коллектива.

3) В конце года экономию по заработной плате распределить тем сотрудникам, которые добились профессионального мастерства, повышение качества и результатов трудовой деятельности, развитие творческой инициативы, за фактически отработанное время

4) Работникам, не имевшим в течение года дней нетрудоспособности, в конце года из фонда экономии заработной платы выплатить премиальные.

2.13. Заработная плата работников определяется из окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера. (п. 1.3. Постановления КМ РТ № 653 от 01.08.2012 г.)

✓ 2.14. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за стаж работы по должности;

выплаты за квалификационную категорию;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные и иные поощрительные выплаты.

(п. 7.1.1. Постановления КМ РТ № 653 от 01.08.2012 г.).

✓ 2.15. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

выплаты за специфику деятельности;

выплаты за управление;

выплаты за наличие почетных званий, государственных наград;

выплаты за наличие ученых степеней и званий;

выплаты за сложность работы.

(п. 7.1.2. Постановления КМ РТ № 653 от 01.08.2012 г.).

2.16. Работникам социальных учреждений могут устанавливаться иные доплаты, надбавки стимулирующего характера (за интенсивность труда, напряженность труда, применение в работе достижений науки и передовых методов труда, выполнение особо важных или срочных работ, на срок их проведения и др.).

Конкретные виды надбавок (доплат) стимулирующего характера, а также порядок и условия их выплаты устанавливаются на усмотрение руководителя учреждения с учётом мнения представительного органа (СТК) работников из фонда экономии оплаты труда.

Надбавки устанавливаются в процентах к тарифной ставке (окладу) или в абсолютных размерах в пределах фонда оплаты труда учреждения, и максимальными размерами не ограничиваются.

— 2.17. Размер надбавки специалистам за работу в сельской местности предоставляется работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы "Должности специалистов второго и третьего уровней в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг", "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг", должностей работников образования, сферы научных исследований и разработок, "Средний медицинский и фармацевтический персонал", "Врачи и провизоры", "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)", работников культуры, искусства и кинематографии и составляет 25 процентов от должностного оклада первого разряда четырехразрядной тарифной сетки работников государственных учреждений социального обслуживания населения Республики Татарстан.

— 2.18. Установить с 01.10.2014 года дополнительную надбавку к должностному окладу, выплатам стимулирующего характера (за исключением выплат за качество выполняемых работ и премиальных выплат) и выплатам за работу в сельской местности в размере 5 процентов работникам государственных учреждений Республики Татарстан.

2.19. Зарботная плата Работникам выплачивается два раза в месяц 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным выплата производится накануне этого дня. В случае задержки выплаты заработной платы в установленные сроки без уважительных причин работодатель несёт ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом РФ. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (ст.142 ТК РФ).

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

2.21. 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 расчёте (ст.140 ТК РФ).

2.22. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере - не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (ст.236 ТК РФ).

2.23. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях.

2.24. Работодатель обязан обеспечивать нормальные условия для выполнения работниками установленных норм труда (ст.163 ТК РФ).

2.25. Введение, замена и пересмотр норм труда производится с учётом мнения представительного органа работников.

### 3. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков.

3.1. Время начала и окончания работы устанавливается следующее:

- начало работы – 8.00
- окончание работы – 16.00.

Для сменных работников – по утверждённому графику работы.

Перерыв на обед 1 час с 12.00-13.00 (ст.107 -108 ТК РФ).

Рабочее время и время отдыха работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками рабочего времени разрабатываемых и утвержденных работодателем.

3.2. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

3.3. Для работников СПДП устанавливается 5 –дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье для руководящего, административно-хозяйственного персонала, специалистов по социальной работе, юриста, социального педагога, заведующего отделением.

3.4. Продолжительность рабочего времени устанавливается:

В соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г. №298/3-1 для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

На основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010г. № 2075 воспитателям, в учреждениях социального обслуживания, установлена 30-часовая рабочая неделя.

Для медицинских сестёр, воспитателей, поваров график рабочей недели определяется в соответствии с графиком сменности.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст.103 ТК РФ).

3.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях.

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия

(пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (ст.113 ТК РФ).

3.6. Женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники

должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

3.7. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с ТК РФ:

- для сверхурочной работы (ст.99 ТК РФ);
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст.101 ТК РФ).

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет. Привлечение к сверхурочной работе женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязуется обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ст.99 ТК РФ).

#### 3.8.Работодатель обязуется:

предоставлять всем сотрудникам оплачиваемые ежегодные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с утверждённым графиком отпусков в 28 календарных дней + дополнительный отпуск согласно ст.ст. 115, 116 ТК РФ и перечня, приложенного к коллективному договору.

При предоставлении ежегодного дополнительного отпуска, дополнительный отпуск, присоединяется к основному отпуску.

3.9.Продолжительность ежегодных (основного и дополнительного оплачиваемых отпусков) отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются (ст.120 ТК РФ).

3.10.График отпусков работников утверждается руководителем с учётом мнения Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.11.По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст.125 ТК РФ).

3.12.Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупреждён о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. Допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12

месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.13. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного оплачиваемого отпуска и ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст.126 ТК РФ).

3.14. Дополнительные отпуска без сохранения среднего заработка предоставляются лицам, осуществляющим уход за детьми в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней:

- а) работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- б) работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- в) одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет.

В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.15. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст.262 ТК РФ).

3.16. В соответствии с пунктом 5 Постановления Совета Министров ТССР от 14.06.1991г. № 261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в Республики Татарстан», предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет 2 часа в неделю, полностью оплачиваемые за счёт средства Работодателя (кроме женщин, которые работают в смену).

На женщин, работающих по режиму неполного рабочего дня или находящихся в очередном отпуске по уходу за ребёнком до 3-х лет, указанные льготы не распространяются, суммирование свободного времени не допускается.

3.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется соглашением между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы.

- работающим пенсионерам по старости (по - возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (128 ТК РФ).

3.18. Предоставление работникам приюта оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

- бракосочетание работника – три рабочих дня;
- бракосочетание детей – один рабочий день;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги – три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства – два рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию – один рабочий день.



3.19. В случае гибели работника на производстве, а также смерти инвалида, которая наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), работодатели за счёт собственных средств организации обязуются:

- оплатить все расходы, связанные с погребением;
- выплатить семье погибшего (умершего), проживавшей совместно с ним, единовременное пособие в размере не менее его трёхкратного среднемесячного заработка.

#### 4 Социальные льготы и гарантии.

4.1. При уходе работника в ежегодный отпуск работодатель обязуется производить выплаты материальной помощи на оздоровление в размере 1 месячной тарифной ставки (оклада).

4.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязуется предложить работнику другую имеющуюся работу в той же организации, соответствующую квалификации работника.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор, без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением. (ст. 180 ТК РФ).

4.3. Работнику при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия) (ст. 178 ТК РФ).

4.4. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

4.5. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167 ТК РФ).

4.6. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

4.7. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом (ст. 183 ТК РФ), исходя из общего стажа работы.

До 5 лет – 60%; с 5 до 8 лет – 80%, с 8 лет – 100%.

Пособие по уходу за ребёнком выплачивается в следующем порядке:

Первые 10 дней – в зависимости от стажа, а последующие дни – 50%, причём при расчётах включаются все календарные дни.

4.8. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с

работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст.182 ТК РФ).

4.9. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направленным для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебную командировку (ст.187 ТК РФ).

## **5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.**

5.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения профессионального высшего образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней;
- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы (дипломного проекта) и сдачи государственных экзаменов – четыре месяца;
- для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения профессионального высшего образования, - 15 календарных дней;
- работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений профессионального высшего образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях профессионального высшего образования по очной форме обучения, совмещающим учёбу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

5.2. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в образовательных учреждениях профессионального высшего образования (среднего профессионального образования) один раз в учебном году оплачивается проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения в размере 100% от стоимости;

5.3. Работникам, обучающимся по заочной и очно -заочной форме обучения в образовательных учреждениях профессионального высшего образования (среднего профессионального образования) на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов.

5.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

#### **6. Улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодёжи, экологическая безопасность**

*Работодатель обязуется:*

6.1. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников и специалистов организации в порядке, установленном Правительством РФ.

6.2. Разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников.

6.3. Проводить за счёт собственных средств периодические медицинские осмотры работников организации.

6.4. Разрабатывать и реализовывать природоохранные мероприятия по снижению вредных выбросов в окружающую природную среду, по замене вредных технологий для обеспечения улучшения экологической обстановки.

6.5. Оборудовать по установленным нормам санитарно – бытовые помещения, помещения для приёма пищи, комнаты отдыха психологической разгрузки.

6.6. Предусмотреть возмещение работникам морального вреда, причиненного, в связи с несчастным случаем в организации или профессиональным заболеванием в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон в зависимости от характера причинённых потерпевшему физических и нравственных страданий, а также от степени вины причинителя.

6.7. Обеспечивать обязательное за счёт средств организации медицинское страхование их от несчастных случаев на производстве.

6.8. Обеспечивать:

- своевременную бесплатную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, дезинфицирующих средств в соответствии с установленными нормами;
- хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

6.9. Обеспечивать условия труда молодёжи, и в том числе:

- запретить перенос и перемещение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы;
- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на работах в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе.

6.10. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда, финансирование за счёт сметы РТ.

6.11. Мероприятия по улучшению охраны труда работников:

- аттестация рабочих мест по условиям труда;
- приобретение спец. одежды;
- приобретение СИЗ;
- приобретение наглядной агитации по охране труда;

6.12. Совместно с Представительным органом работников организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и выполнением соглашения по охране труда.

*Работник обязан:*

- соблюдать требования охраны труда;
- проходить инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в организации, или об ухудшении состоянии своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ.

## 7. Социальное страхование

Работодатель:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;
- обеспечивает финансирование мероприятий по организации и проведению периодических медицинских осмотров работающих.

## 8. Особые условия

8.1. Внесение изменений и дополнений в настоящий договор оформляется в письменной форме дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью настоящего договора.

8.2. При возникновении непредвиденных обстоятельств, препятствующих исполнению настоящего договора, он, может быть, расторгнут по соглашению сторон.

8.3. Взаимоотношения сторон, неурегулированные настоящим договором, регламентируются действующим законодательством.

8.4. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, имеющих юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, один – у представителя Работников.

Работодатель:

Директор ГКУ «Социальный приют для детей и подростков «Ласка»

 Г.Р. Нигматуллина

Представитель работников:

Председатель профсоюзного  
Комитета первичной профсоюзной организации  
ГКУ «Социальный приют для детей и подростков «Ласка»

 Э.Р. Сабирзянова

Дата подписания коллективного договора 19 февраля 2018 г.

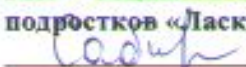
**«СОГЛАСОВАНО»**  
Председатель профсоюзного  
Комитета первичной профсоюзной  
организации  
ГКУ «Социальный приют для детей и  
подростков «Ласка»  
Э.Р. Сабирзина Э.Р. Сабирзина

**«Утверждаю»**  
Директор ГКУ «Социальный приют для  
детей и подростков «Ласка»


Г.Р. Нигматуллина Г.Р. Нигматуллина

**Об утверждении перечня должностей работников  
имеющих право на дополнительный отпуск (в календарных днях)  
на 2018 год**

1. Директор	28
2. Заместитель директора	28
3. Заведующий стационарным отделением	28
4. Воспитателям	28
5. Педагогу-психологу	28
6. Музыкальному руководителю	28
7. Социальному педагогу	28
8. Медицинскому персоналу	14
9. Главному бухгалтеру, бухгалтеру	12
10. Водителю	12

**«СОГЛАСОВАНО»**  
Председатель профсоюзного  
Комитета первичной профсоюзной  
организации  
ГКУ «Социальный приют для детей и  
подростков «Ласка»  
 Э.Р. Сабирзянова



**«Утверждаю»**  
Директор ГКУ «Социальный приют для  
детей и подростков «Ласка»  
 Г.Р. Нигматуллина

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **О ПРЕМИРОВАНИИ И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ** ГКУ «Социальный приют для детей и подростков «Ласка».

1. Настоящее Положение разработано на основании действующего Трудового Кодекса Российской Федерации от 10.12.2001г. № 197-ФЗ, исходя из требований Положения об оплате труда работников
2. Основной целью разработки настоящего Положения является:  
Усиление материальной заинтересованности работников через улучшения количественных и качественных показателей деятельности подразделений, собственном выполнении своих должностных обязанностей.  
Повышение уровня оплаты труда работников социальной сферы в соответствии с объёмом и качеством оказанных услуг.

**ИСТОЧНИКОМ ОБРАЗОВАНИЯ** фонда премирования и материального стимулирования являются:

- \* экономия по фонду оплаты труда.

*Премирование и материальное стимулирование производится за счёт выполнения и перевыполнения основных показателей при наличии средств в фонде оплаты труда.*

3. В качестве основных показателей премирования берутся те требования к деятельности работника, выполнение которых оказывает решающее действие на повышение эффективности и качества работы, улучшение конечных результатов. От выполнения таких показателей зависит право работника на премию, при их невыполнении премия не выплачивается размер премии и материального стимулирования может быть повышен или понижен директором Нигматуллиной Г.Р. с учётом качества работы, личного вклада работника в общие результаты.
4. В случае большой экономии, разрешить выдачу премии свыше 100% в зависимости от качества и эффективности выполненных работ, по предоставлению руководителю представления на сотрудника.
5. Работникам вновь принятым начисляется пропорционально фактически отработанного времени.
6. Обязательным условием для получения премий, надбавок и доплат является выполнение объёмных и качественных показателей труда и финансового плана по республиканскому бюджету и наличие средств в фонде оплаты труда, или может быть приурочена профессиональным и календарным праздникам.

7. Размер премий, надбавки отменяются или уменьшаются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины, что оформляется приказом директора по приюту.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**Оснований для лишения (снижения) размера премии и доплат стимулирующего характера:**

Основания для лишения (снижения) размера премий и доплат стимулирующего характера	Единица измерения	% снижения размера премии и доплат стимулирующего характера
Неисполнение работником трудовых обязанностей, должностных обязанностей и нарушение трудовой дисциплины	1 случай	До 100%
Неправильные действия или бездействие медицинских работников, повлекшие ухудшению здоровья воспитанника	1 случай	70 – 100%
Неправильное не качественное или неполное заполнение или заполнение с нарушением сроков правил заполнения медицинской документации	1 случай	20-50%
Обоснованные жалобы на грубость, не соблюдение педагогической этики и деонтологии и др. нарушения правил этики	1 случай	100%
Появление на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения	1 случай	100%
Нарушение или невыполнение требований, касающихся борьбы и профилактики СПИД, а также нарушения сан-дез. режима	1 случай	100%
Не предоставление в срок отчётов, заявок	1 случай	20-50%
Порча медицинского или другого оборудования и инструментария, имущества и инвентаря по вине работников	1 случай	20-100%
Недостача или излишек материальных ценностей, в т.ч. медикаментов и спирта	1 случай	90-100%
Нарушение охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности	1 случай	30-60%
Вышеперечисленный перечень	2 случай	100%
Имеющие замечания	1 случай	50%
Имеющие выговор	1 случай	70%