

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Директор ГАУСО «РЦДПОВ в  
Лаишевском муниципальном районе»  
\_\_\_\_\_ Н.В. Сурулева  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021г.

ОТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ О.А. Антонова  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021г.

Рассмотрен и утвержден на общем  
собрании трудового коллектива ГАУСО  
«РЦДПОВ в Лаишевском  
муниципальном районе»  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственного автономного учреждения социального обслуживания  
«Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными  
возможностями Министерства труда, занятости и социальной защиты  
Республики Татарстан в Лаишевском муниципальном районе»**

**НА 2021- 2024 ГОДЫ**

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию:

В органе по труду \_\_\_\_\_

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021г.

М.П. \_\_\_\_\_

**г. Лаишево 2021г.**

## Содержание

Раздел 1. Общие положения	3-3
Раздел 2. Трудовые отношения	4-10
Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	11-12
Раздел 4. Содействие занятости	12-12
Раздел 5. Режим труда и время отдыха	12-18
Раздел 6. Оплата труда работников	19-32
Раздел 7. Социальные гарантии и компенсации	32-36
Раздел 8. Дисциплина труда	36-37
Раздел 9. Охрана труда и здоровья	37-40
Раздел 10. Социальное партнерство	40-41
Раздел 11. Обязательства работодателя	41-42
Раздел 12. Обязательства профсоюзной организации	42-43
Раздел 13. Заключительные положения	43-44
<b>Приложение 1.</b> Правила внутреннего трудового распорядка ГАУСО «РЦДПОВ в Лаишевском муниципальном районе»	45-79
<b>Приложение 2.</b> Перечень должностей работников ГАУСО «РЦДПОВ в Лаишевском муниципальном районе», которым выдается бесплатно специальная одежда и другие средства индивидуальной защиты (занятых на работах с вредными и (ил) опасными условиями труда»	80-82
<b>Приложение 3.</b> Перечень должностей работников ГАУСО «РЦДПОВ в Лаишевском муниципальном районе», при работе на которых устанавливаются дополнительные оплачиваемые дни к отпуску (по результатам проведенной специальной оценки условий труда)	83-83
<b>Приложение 4.</b> Перечень должностей работников ГАУСО «РЦДПОВ в Лаишевском муниципальном районе», при работе на которых устанавливаются повышенные компенсационные выплаты (по результатам проведенной специальной оценки условий труда)	84-84
<b>Приложение 5.</b> Перечень должностей работников ГАУСО «РЦДПОВ в Лаишевском муниципальном районе», которым выдаются бесплатно смывающие и (или) обезвреживающие средства.	85-87
<b>Приложение 6.</b> Размеры надбавок за стаж работы по профилю работникам ГАУСО «РЦДПОВ в Лаишевском муниципальном районе	88-89

## РАЗДЕЛ 1

### ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГАУСО «РЦДПОВ в Лаишевском муниципальном районе» (далее учреждение).

1.2. Коллективный договор разработан с учетом требований Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996г. « 10-ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Закона РТ от 18.01.1995г. № 2303-ХП «О профессиональных союзах» и других нормативно-правовых актов, регулирующих правоотношения работников и работодателя.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники Учреждения, состоящие в трудовых отношениях с работодателям (далее - работники), в лице их представителя - председателя профсоюзной организации (далее – первичная профсоюзная организация учреждения) Антоновой Олеси Александровны;

- работодатель в лице его представителя – директора учреждения Сурулевой Натальи Валерьевны (далее – работодатель).

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателям, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу со дня его подписания Сторонами. Стороны по взаимному согласию имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. Локальные нормативные акты учреждения, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, принимаются работодателем с учетом мнения Первичной профсоюзной организации учреждения (ст. 372 ТК РФ).

## РАЗДЕЛ 2

### ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения работников регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации и иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора (эффективного контракта) с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения.

Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами.

Трудовой договор заключается как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3. Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с настоящим

Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.5. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

2.6. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

2.7. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

2.8. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Оформление изменений условий трудового договора осуществляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.9. Работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.11. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 07.04.2014г.).

Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового

договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности

2.12. Перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.13. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу на срок до 1 года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.14. Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) осуществляется по следующим основаниям:

- соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения (статья 79 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 71, 81 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) учреждения либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);

- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям.

2.15. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

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

По соглашению сторон трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.16. Трудовой договор по инициативе Работодателя может быть расторгнут в случаях:

- ликвидации учреждения;
- сокращения численности или штата работников учреждения;

- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- смены собственника имущества учреждения (в отношении руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера);

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории учреждения - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- разглашения охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

- в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

2.17. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу. Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.18. 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 настоящим Кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым Кодексом, иным федеральным законом информация.

## РАЗДЕЛ 3

### ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.2. Повышение квалификации руководящих, медицинских, работников и специалистов проводится не реже одного раза в 5 лет, педагогических работников – 1 раз в 3 года.

3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы 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 в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.4. Работник обязан отработать после обучения не менее трех лет, если обучение производилось за счет средств работодателя или обязан возместить все виды затрат, понесенные при направлении работника на обучение, к которым относятся непосредственно оплата обучения, стоимость проезда к месту учебы и обратно, стипендия (заработная плата, начисленная на период обучения с отрывом от работы).

3.5. В учреждении проводится аттестация работников с целью определения соответствия их занимаемым должностям на основе оценки их профессиональных компетенций с учетом требований к уровню знаний, умениям, профессиональным навыкам и опыту работы, установленных

профессиональными стандартами или Единым квалификационным справочником в соответствии с принятым в учреждении Положением о проведении аттестации сотрудников.

## **РАЗДЕЛ 4**

### **СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ**

4.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала и содействует занятости высвобождаемых работников.

4.2. В случае реорганизации или ликвидации учреждения, либо сокращения численности или штата работников и возможного расторжения трудовых договоров с работниками работодателя в письменной форме предупреждают их персонально под роспись, а также информируют об этом выборный профсоюзный орган и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.3. В случае сокращения численности или штата работников при рассмотрении преимущественного права оставления на работе работодатель учитывает нормы статей 179 и 261 ТК РФ.

## **РАЗДЕЛ 5**

### **РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения

устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Начало ежедневной работы - 08 часов 00 минут, окончание рабочего дня - 17 часов 00 минут. Перерыв для отдыха и питания устанавливается в период с 12.00 до 13.00 часов, для поваров и кухонного работника – обед с 13.00. до 14.00. часов, используется работниками по их усмотрению и в рабочее время не включается.

Для педагогических работников учреждения в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» в зависимости от должности и (или) специальности устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

- Педагог-психолог, социальный педагог – 36 часов в неделю;
- Логопед – 18 часов в неделю;
- Музыкальный руководитель – 24 часа в неделю;
- Воспитатель – 25 часов в неделю.

Для воспитателей устанавливается сменный режим работы по скользящему графику.

Для логопедов начало ежедневной работы - 08 часов 00 минут, окончание рабочего дня - 11 часов 36 минут.

Для воспитателей, логопедов, музыкального работника перерыв для отдыха и питания не предоставляется.

Для педагогов-психологов, социального педагога начало ежедневной работы - 08 часов 00 минут, окончание рабочего дня - 16 часов 12 минут. Перерыв для отдыха и питания устанавливается в период с 12.00 до 13.00 часов, используется работниками по их усмотрению и в рабочее время не включается.

Для медицинских работников учреждения в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» устанавливается медицинским работникам (врач, средний и младший

медицинский персонал) устанавливается продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю.

Начало ежедневной работы медицинских работников - 08 часов 00 минут, окончание рабочего дня - 16 часов 12 минут. Перерыв для отдыха и питания устанавливается в период с 12.00 до 13.00 часов, используется работниками по их усмотрению и в рабочее время не включается.

Для отдельных категорий работников (медицинские сестры, работающие в выходные, праздничные дни и в ночное время, младшие воспитатели, повара, сторожа) устанавливается сменный режим работы по скользящему графику. Для этих категорий работников осуществляется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц) не превышала нормального числа рабочих часов.

Графиками работы (сменности) устанавливается время начала, окончания и продолжительность ежедневной работы (смены), время перерывов для отдыха и питания работников. График работы (сменности) утверждается работодателем по согласованию с Председателем профсоюзного комитета учреждения. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

На работах, где по ее условиям перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены (медицинские сестры, работающие по графику сменности, младшие воспитатели и сторожа).

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю.

5.3. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

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.

5.4. В случае применения суммированного учета рабочего времени продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды, но не более одного года) не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период для данной категории работников. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В случаях, когда в соответствии с решением Правительства РФ выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

Работникам, для которых невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха в другой день.

5.6. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни производится по распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного органа, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

5.7. Привлечение работодателем работника к сверхурочным работам производится с письменного согласия работника, а в случаях, предусмотренных законодательством и с учетом мнения профкома в соответствии со ст. 99 ТК РФ.

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 60.2, 97 и 99 ТК РФ.

Работники учреждения могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.9. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 114, 115 ТК РФ).

5.10. Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- 28 календарных дней - педагогическим работникам, предоставляющим социально-педагогические услуги: заведующему отделением, инструктору по труду, учителю-логопеду (логопеду), воспитателю, социальному педагогу, педагогу-психологу, музыкальному руководителю в соответствии с Распоряжением Кабинета Министров Республики Татарстан от 30.12.2015г. № 3198-р «О перечне государственных организаций социального обслуживания Республики Татарстан, подведомственных Министерству труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан, работникам которых в соответствии с локальными актами организаций могут быть установлены ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска»:

- 14 календарных дней – няням в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 10.06.2016г. № 391 «Об оказании дополнительной поддержки работникам государственных организаций социального обслуживания»;

- 7 календарных дней – работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени (статья 117 ТК РФ);

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней в соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

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.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, за исключением беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет, а также работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда (ст. 126 ТК РФ).

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.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации 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. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

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.

Отпуск за первый год работы может предоставляться работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время года в соответствии с

очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ). Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

5.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению 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;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

5.12. В случае заболевания работника, в период использования ежегодного оплачиваемого отпуска, листок нетрудоспособности подлежит оплате в установленном порядке за все календарные дни нетрудоспособности. При этом ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен на количество дней нетрудоспособности, либо по согласованию с работником перенесен на другой срок.

5.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

## **РАЗДЕЛ 6**

### **ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

#### **6.1. Порядок формирования фонда оплаты труда.**

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 01.08.2012г. № 653 «Об условиях оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания Республики Татарстан» (с внесенными изменениями), Коллективным договором, трудовыми договорами, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан.

Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется за счет субсидий, поступающих из республиканского бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг, средств целевых субсидий и средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

Формирование фонда оплаты труда в учреждении осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год, определенного с учетом нормативных затрат, объемов услуг, утверждаемых Кабинетом Министров Республики Татарстан, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

#### **6.2. Установление заработной платы.**

Оплата труда в учреждении осуществляется на основании штатного расписания на текущий год, утвержденного руководителем учреждения и согласованного с учредителем - Министерством труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан и Положения об оплате труда, премировании и материальном стимулировании работников учреждения.

Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

### **6.3. Порядок и сроки выплаты заработной платы.**

Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца: 22 числа текущего месяца – срок выплаты заработной платы за первую половину месяца, 7 числа следующего месяца – срок выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

В первый календарный месяц работы в учреждении заработная плата работникам выплачивается в следующие даты:

Работникам, которых приняли на работу в период с 1-го по 6-е число календарного месяца включительно, заработная плата выплачивается:

- 7-го числа текущего месяца — пропорционально отработанному времени со дня приема на работу по 6-е число включительно;
- 22-го числа текущего месяца — за первую половину календарного месяца с учетом ранее выплаченной суммы;
- 7-го числа следующего месяца — за вторую половину прошедшего месяца.

Работникам, которых приняли на работу в период с 7-го по 15-е число включительно, заработная плата выплачивается:

- 22-го числа текущего месяца — за первую половину месяца пропорционально времени, отработанному по 15-е число включительно;
- 7-го числа следующего месяца — за вторую половину прошедшего месяца.

Работникам, которых приняли на работу в период с 16-го по 21-е число текущего месяца включительно, заработная плата выплачивается:

- 22-го числа текущего месяца за отработанные дни со дня выхода на работу по 21-е число включительно;
- 7-го числа следующего месяца — за отработанные дни с 22-го числа по последний день месяца включительно.

Работникам, которых приняли на работу после 21-го числа текущего месяца, заработная плата выплачивается 7-го числа следующего месяца.

Если дата перечисления денежных средств совпадает с праздничным или выходным днем, то перечисление заработной платы сотрудникам осуществляется накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала, выплаты при увольнении - в последний день работы.

Работодатель осуществляет выплату заработной платы сотрудникам учреждения, путем перечисления денежных средств на счет в кредитной организации, указанной в заявлении работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При определении размера заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

#### **6.4. Порядок формирования должностного оклада.**

Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 01.08.2012г. № 653 «Об условиях оплаты труда работников бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания населения Республики Татарстан» (с учетом внесенных изменений).

Размеры окладов, ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

Размер базового оклада работников зависит от уровня образования.

Для работников профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и педагогических работников учреждения применяется коэффициент приоритета отрасли к базовому (должностному) окладу. Применение указанных коэффициентов к базовому окладу образует новый базовый оклад и учитывается при наличии выплат компенсационного и стимулирующего характера.

#### **6.5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.**

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

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.

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 квалификационную категорию предоставляются работникам, занятым по специальностям, предусматривающим в соответствии с квалификационными характеристиками присвоение квалификационных категорий по итогам аттестации в разрезе профессиональных квалификационных групп медицинских и педагогических должностей.

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

Выплаты за интенсивность труда предоставляются работникам, занятым в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, работникам профессиональных квалификационных групп медицинских и педагогических должностей, работникам, входящим в профессиональные квалификационные

группы общеотраслевых профессий рабочих (повар, водитель, няня) и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (юрисконсульт) за работу с определенными категориями получателей социальных услуг.

Выплаты работникам за наличие почетных званий, государственных наград устанавливаются в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 01.08.2012г. № 653 «Об условиях оплаты труда работников бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания населения Республики Татарстан».

Установление размеров выплат за наличие почетных званий, государственных наград производится со дня присвоения почетного звания, государственной награды. Работникам, имеющим два и более почетных звания, две и более государственных награды, выплата устанавливается по одному из почетных званий, одной из государственных наград по выбору работника.

Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются в зависимости от продолжительности работы по профилю. Ежемесячная процентная надбавка к окладу за стаж работы по специальности (должности) устанавливается всем работникам, имеющим соответствующий трудовой стаж, в том числе принятым на работу по совместительству.

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.

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.

Критерии оценки эффективности деятельности работников утверждаются руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом. Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности работников и условия осуществления выплат определяются ежегодно исходя из задач, стоящих перед учреждением.

Размер стоимости весового коэффициента за качество выполняемых работ может меняться до двух раз в год в зависимости от наличия экономии средств по фонду оплаты труда в учреждении.

#### **6.6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**

К выплатам компенсационного характера в учреждении относятся:

опасными условиями труда;

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

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в следующих размерах:

- Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными) окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, на основании специальной оценки условий труда в размере 4 процентов базового (должностного) оклада. Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Выплаты компенсационного характера работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в следующих размерах:

- Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты составляет 50 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за фактически отработанное время;

- 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 дневной или часовой 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 выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- повышенная оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере;

- 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 которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

С письменного согласия, работник в свободное от основной работы время может выполнять другую регулярную оплачиваемую работу в учреждении (внутреннее совместительство).

Оплата труда работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, законами Республики Татарстан.

#### **6.7. Порядок и условия оплаты труда заместителя директора и главного бухгалтера.**

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

Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются в размере на 10 процентов ниже размера должностного оклада руководителя.

Руководитель учреждения устанавливает заместителю руководителя и 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 их деятельности.

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

Выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно.

Руководитель учреждения может устанавливать заместителю руководителя, главному бухгалтеру выплаты социального характера.

#### **6.8. Премияльные и другие поощрительные выплаты.**

В целях повышения эффективности деятельности работников учреждения и сохранения достигнутого уровня целевых показателей, установленных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики», работникам по основному месту работы и основной должности может быть произведена единовременная поощрительная выплата.

Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения за счет всех источников

финансового обеспечения, включая доходы, полученные от оказания платных услуг, за соответствующий период (месяц, квартал, год) может направляться на поощрительные выплаты:

- работникам, входящим в профессионально-квалификационную группу должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг;

- работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников образования;

- работникам профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников;

- работникам профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих;

- заместителю руководителя и главному бухгалтеру.

При наличии экономии фонда оплаты труда поощрительные выплаты производятся работникам той профессионально-квалификационной группы должностей, по которой экономия фонда оплаты труда образовалась.

Премияльные и иные поощрительные выплаты могут устанавливаться работникам учреждения единовременно в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, государственных наград и по иным основаниям.

Размер поощрительной выплаты, произведенной за счет экономии фонда оплаты труда за соответствующий период работнику учреждения с учетом отработанной за этот период нормы рабочего времени, выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), не может превышать трехкратного минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» на 1 января текущего года (за исключением работников, занимающих профессионально-квалификационные группы должностей, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, работников профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников, руководителя учреждения).

Выплата премий работникам производится за выполнение важных и особо важных заданий, связанных с выполнением задач и обеспечением функций, возложенных на учреждение, а также в целях повышения их материальной заинтересованности в качестве выполняемых задач,

поставленных перед учреждением и имеющих особую важность в сфере деятельности.

При определении размера премии работника учитываются:

- личный вклад работника в обеспечение выполнения задач и реализации полномочий, возложенных на учреждение;
- степень сложности выполнения работником заданий, эффективность достигнутых результатов за определенный период работы;
- оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию;
- соблюдение трудовой дисциплины и трудового распорядка учреждения, а также сроков исполнения поручений;
- внедрение и использование новых методик, передовых форм и методов работы, ведение экспериментальной работы;
- активное участие и большой вклад в реализацию проектов учреждения, руководство проектами, получения грантов и участия в конкурсах;
- активное участие в подготовке и участии детей в грантах и конкурсах;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- разработка и внедрение мероприятий, направленных на улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий, особо срочных работ, разовых поручений руководства и выполнение дополнительных работ;
- выполнение работ, не входящих в круг обязанностей;
- дополнительный объем работы, не входящий в обязанности (на срок их выполнения);
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- активное участие в общественных работах, оказание практической помощи в организации культурных и спортивных мероприятий;
- многолетний добросовестный труд;

- помощь в проведении ремонтных работ, участие в благоустройстве учреждения;

- другие виды доплат и надбавок.

Показатели, за которые премиальные выплаты не назначаются или снижаются:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностными инструкциями;

- нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов (прогул, опоздание);

- невыполнение приказов, указаний и поручений руководства;

- несоблюдение стандартов и порядка оказания социальных услуг;

- наличие обоснованных жалоб получателей социальных услуг или их законных представителей на объем и качество предоставляемых услуг;

- несоблюдение санитарно-эпидемиологического режима;

- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности;

- факты несоблюдения Кодекса профессиональной этики, в том числе несоблюдение конфиденциальности информации о получателях социальных услуг;

- совершение иных нарушений, установленных трудовым законодательством.

Лишение работника премии полностью или частично производится на основании решения Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера и приказа директора с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

Единовременные денежные выплаты работникам учреждения выплачиваются в связи с:

- юбилейными датами - 50-летием, 55-летием, 60-летием и т.д.;

- профессиональным праздником (День социального работника 8 июня);

- праздничными днями (23 февраля и 8 Марта, 30 августа);

- с уходом работника на пенсию.

Единовременное денежное пособие (материальная помощь) выплачивается в связи с:

- бракосочетанием, рождением ребенка;

- смертью близких родственников, с тяжелым материальным положением, в том числе подготовкой детей к школе, восстановлением здоровья (лечение, операция, покупка дорогостоящих лекарств), со стихийными бедствиями и другими чрезвычайными ситуациями и т.д.

Основанием для предоставления единовременных денежных выплат с тяжелым материальным положением, на лечение, со стихийными бедствиями и другими чрезвычайными ситуациями является заявление сотрудника и приказ по учреждению.

Премий могут выплачиваться вместе с заработной платой, а также могут выплачиваться непосредственно при наступлении определенных событий.

Размер единовременных денежных выплат определяется на основании решения Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера по согласованию с директором учреждения пропорционально должностному окладу или в абсолютном значении. Работник может быть премирован одновременно несколькими видами премий в соответствии с настоящим Положением.

Работникам, отработавшим в учреждении неполный календарный год, премия по итогам работы за год может быть выплачена по усмотрению Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

Премии за счет средств, полученных от оказания платных услуг. На премирование работников за активную работу, за основные результаты деятельности, за выполнение особо важных и срочных работ и др., направляется экономия по фонду оплаты труда учреждения, сформированного за счет внебюджетных поступлений от оказания платных услуг.

Объем расходов, направляемых учреждением на выплату заработной платы административно-управленческого персонала от доходов, полученных учреждением от оказания платных услуг, не может превышать 30 процентов объема указанных доходов, направляемых на выплату заработной платы.

Размер начисления премии за оказание платных социальных услуг определяется на основании решения Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера по согласованию с директором учреждения с учетом объемов выполненных работ и привлеченных внебюджетных средств.

Споры о выплате премий в соответствии с настоящим Положением, если они не могут быть урегулированы непосредственно между сотрудником и

руководством учреждения, подлежат рассмотрению в установленном законом порядке.

#### **6.9. Ограничение удержаний из заработной платы.**

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

Работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

#### **6.10. Оплата времени простоя.**

Время простоя (статья 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

## **РАЗДЕЛ 7**

### **СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

7.1. Стороны пришли к соглашению в том, что система социальной поддержки работников – комплекс гарантий, компенсаций, льгот и возможностей, которые учреждение предоставляет работникам в целях мотивации, привлечения и удержания персонала, а также заботы о его работоспособности, возможностях самореализации, условиях труда и жизни.

#### **7.2. Работодатель обязуется:**

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

В случае направления в служебную командировку работодатель возмещает работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются локальными нормативными актами учреждения.

7.2.2. Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

7.2.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст. 173, 174 ТК РФ) для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);
- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;

- прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173 - 176 ТК РФ, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

7.2.4. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

7.2.5. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику 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 зачетом выходного пособия).

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации, предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы в учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

7.2.6. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

7.2.7. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

7.2.8. Женщинам, а также одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставлять не менее 2-х часов свободного времени в неделю или один свободный день в месяц полностью оплачиваемый за счет средств учреждения (постановление Совета Министров Татарской ССР от 14.06.1991г. № 261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в ТССР»).

7.3. Стороны договорились о предоставлении работникам оплачиваемых свободных дней в следующих случаях:

- бракосочетания работника - 3 рабочих дня;
- бракосочетания детей работников – 3 рабочих дня;
- рождения ребенка – 2 рабочих дня;
- одному из родителей ребенка-первоклассника – 1 рабочий день;
- смерти близких родственников – 3 рабочих дня;

- одному из родителей для ухода за детьми-инвалидами – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

7.4. Работодатель при наличии экономии фонда заработной платы производит следующие единовременные денежные выплаты в связи с:

- юбилейными датами – 50-летием, 55-летием, 60-летием;
- профессиональным праздником (День социального работника 8 июня);
- праздничными днями (23 февраля и 8 марта, 30 августа);
- с уходом работника на пенсию;
- бракосочетанием, рождением ребенка;
- смертью близких родственников, с тяжелым материальным положением, в том числе подготовкой детей к школе, восстановлением здоровья (лечение, операция, покупка дорогостоящих лекарств), со стихийными бедствиями и другими чрезвычайными ситуациями и т.д.;

7.5. При наличии экономии фонда оплаты труда поощрительные выплаты производятся работникам той профессионально-квалификационной группы должностей, по которой экономия фонда оплаты труда образовалась.

7.6. Работникам учреждения, нуждающимся в санаторно-курортном лечении по медицинским показаниям, предоставляется отпуск вне графика, при наличии путевки.

7.7. Работодатель гарантирует защиту персональных данных работников учреждения в соответствии с главой 14 ТК РФ и Федеральным законом от 27.07.2006г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

## **РАЗДЕЛ 8**

### **ДИСЦИПЛИНА ТРУДА**

8.1. Стороны Коллективного договора исходят из того, что:

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с

учетом мнения профсоюзного комитета и являются приложением к Коллективному договору.

8.2. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, представляет к званию лучшего по профессии).

За особые трудовые заслуги работники могут быть представлены к государственным наградам.

8.3. 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 (виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей).

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

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

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.

## **РАЗДЕЛ 9**

### **ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

9.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

**Работодатель обязуется обеспечить:**

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством порядке;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда рабочих мест в соответствии с действующим законодательством;

- организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения осмотров;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, предоставляемых им

гарантиях, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной.

## **9.2. Работники обязуется:**

- соблюдать требования охраны труда, установленные нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

### **9.3. Профсоюзный комитет обязуется:**

- осуществлять контроль состояния условий и охраны труда;
- участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

### **9.4. Стороны договорились совместно:**

- определять порядок финансирования и размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий по улучшению условий охраны и безопасности труда;

- разрабатывать (перерабатывать действующие) инструкции по охране труда и обеспечить ими всех работающих в учреждении по принадлежности;

- осуществлять в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний работников по охране труда;

- обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда, создание условий для эффективной работы комиссии по охране труда;

- рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников, выполнять мероприятия по охране труда и выработать меры по их улучшению.

## **РАЗДЕЛ 10**

### **СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО**

10.1. В совместной деятельности Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации выступают равноправными и деловыми партнерами.

10.2. Стороны признают настоящий Коллективный договор основным документом социального партнерства, направленным на усиление защиты профессиональных и социально-трудовых прав работников с учетом интересов Сторон.

10.3. В целях развития социального партнерства стороны обязуются вести социальный диалог на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности.

10.4. Стороны предпринимают в пределах предоставленных полномочий совместные оперативные меры по разрешению конфликтных ситуаций, связанных с условиями труда и быта, трудовыми отношениями.

10.5. В период действия Коллективного договора, при условии соблюдения его требований, стороны обязуются использовать все имеющиеся возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых споров и применение крайней меры их разрешения - забастовок.

10.6. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах в рамках социального партнерства, предусмотренных статьей 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

10.7. С целью обеспечения реализации Коллективного договора Стороны на основе взаимных консультаций в области социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических вопросов совместно разрабатывают документы, принимают необходимые решения, совместно принимают меры по выполнению решений.

## **РАЗДЕЛ 11**

### **ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ**

11.1. Работодатель обязуется:

- Признать выборный орган первичной профсоюзной организации (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, социальных льгот и гарантий членам коллектива;
- Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников учреждения, рассматривать и принимать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющей интересы работников (ст. 8, ст. 372 ТК РФ);
- Обеспечивать выполнение трудовых договоров, заключенных между работодателем и работником, в соответствии с которыми работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором, локальными

нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату;

- Обеспечивать спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами работников, занятых на работах с вредными условиями труда;
- Поощрять работников за добросовестный эффективный труд (статья 22 ТК РФ);
- Обеспечивать выполнение Коллективного договора;
- Вести коллективные переговоры с выборным органом Профсоюза и заключать коллективные договоры на согласованных Сторонами условиях;
- Принимать меры, направленные на подготовку и переподготовку кадров, уменьшение негативных последствий сокращения рабочих мест;
- Соблюдать права Профсоюза в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации, не препятствовать созданию и функционированию профсоюзных структур Профсоюза, не вмешиваться в деятельность Профсоюза.

## **РАЗДЕЛ 12**

### **ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

12.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- Обеспечивать участие в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям;
- Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ);
- Консультировать работников - членов профсоюза по трудовым, социально-экономическим вопросам;

- Осуществлять защиту трудовых прав и социальных гарантий членов профсоюза в вопросах обеспечения занятости, приема на работу и увольнения, состояния охраны труда и здоровья работников, соблюдения трудового законодательства посредством проведения консультаций и переговоров с работодателем.

## **РАЗДЕЛ 13**

### **ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

13.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по Коллективному договору.

Стороны руководствуются в своей работе Кодексом профессиональной этики и служебного поведения социального работника, утвержденного Приказом Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан от 18.11.2013г. № 653.

13.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

Во исполнение настоящего Договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с мнения профсоюзной организации учреждения.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

13.3. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ).

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

Принятые изменения и дополнения оформляются Дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью Коллективного договора.

Представители Сторон совместно доводят до сведения работников изменения и дополнения к настоящему Коллективному договору.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положения работников учреждения по сравнению с условиями Коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего Коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

13.4. Стороны обязуются неукоснительно соблюдать условия настоящего Договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на общем собрании работников учреждения.

Стороны принимают на себя обязательство руководствоваться Коллективным договором и нести предусмотренную законодательством ответственность за нарушение или невыполнение его положений.

13.5. Настоящий Коллективный договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон, прошитых, пронумерованных и скрепленных подписями сторон.