

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Директор ГАУСО «РЦДПОВ в
Лаишевском муниципальном районе»

Н.В. Сурулева

2024г.



ОТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Председатель профкома

О.А. Антонова

« 2 » сентября 2024г.

Рассмотрен и утвержден на общем
собрании трудового коллектива ГАУСО
«РЦДПОВ в Лаишевском
муниципальном районе»

« 2 » сентября 2024г.

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 2024- 2027 ГОДЫ

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
в ГКУ «ЦЗН Лаишевского района»

« 02 » 09 2024г. № 80

Р.С.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию:

В органе по труду _____

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 2024г.

М.П. _____

г. Лаишево 2024г.

Содержание

Раздел 1. Общие положения	3-3
Раздел 2. Трудовые отношения	4-8
Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	8-9
Раздел 4. Содействие занятости	9-9
Раздел 5. Режим труда и время отдыха	9-13
Раздел 6. Оплата труда работников	13-21
Раздел 7. Социальные гарантии, льготы и компенсации	21-23
Раздел 8. Охрана труда и здоровья	24-26
Раздел 9. Развитие социального партнерства	26-26
Раздел 10. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации	26-27
Раздел 11. Обязательства профсоюзной организации	27-27
Раздел 12. Заключительные положения	27-28
Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка ГАУСО «РЦДПОВ в Лаишевском муниципальном районе»	29-40
Приложение 2. Перечень должностей работников ГАУСО «РЦДПОВ в Лаишевском муниципальном районе», имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты	41-42
Приложение 3. 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)	43-43
Приложение 4. Перечень должностей работников ГАУСО «РЦДПОВ в Лаишевском муниципальном районе», имеющих право на обеспечение дерматологическими средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами	44-46
Приложение 5. Размеры надбавок за стаж работы по профилю работникам профессиональных квалификационных групп должностей в ГАУСО «РЦДПОВ в Лаишевском муниципальном районе»	47-48

РАЗДЕЛ 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГАУСО «РЦДПОВ в Лаишевском муниципальном районе» (далее учреждение) и устанавливающим принципы регулирования по вопросам оплаты труда, содействия занятости, охраны труда и здоровья, социальных гарантий, льгот и компенсаций, развития социального партнерства.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, содержащими нормы трудового права.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники Учреждения, в лице их представителя - председателя профсоюзной организации Антоновой Олеси Александровны;
- работодатель в лице директора ГАУСО «РЦДПОВ в Лаишевском муниципальном районе» Сурулевой Натальи Валерьевны.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателям.

1.5. Стороны согласились в том, что первичная профсоюзная организация и иные представители, избираемые работниками, выступают в качестве полномочных представителей работников, при разработке, заключении или изменении Коллективного договора.

1.6. В случае реорганизации представителей сторон Договора в период его действия их права и обязанности по Договору переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Договора или внесения изменений и дополнений в Договор.

1.7. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу со дня его подписания Сторонами. Стороны обязуются не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия Договора вступить в переговоры по заключению Договора на новый срок или по продлению срока действия Договора на новый срок.

1.8. 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).

1.9. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

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 с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения.

Трудовой договор заключается как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 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 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 3 месяцев, для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров - 6 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 4 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 1 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 (ст. 284 ТК РФ).

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 3 рабочих дня (ст. 60.2 ТК РФ).

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.9. Работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, в течение 2 лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора работодателю государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы.

2.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

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 педагогических работников (Пункт 23 приказа Министерства просвещения РФ от 24.03.2023г. № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

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 (ст. 72.1 ТК РФ).

2.13. Прекращение трудовых договоров с работником (увольнение) осуществляется по следующим основаниям:

- соглашение сторон (ст. 77.1, 78 ТК РФ);

- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения (ст. 77.2, 79 ТК РФ);

- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 77.3, 80 ТК РФ);

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 77.4, 71, 81 ТК РФ);

- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (ст. 77.5);

- 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 (ст. 77.6, 75 ТК РФ);

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ст. 77.7, 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 (ст. 77.8, ч. 3 и 4 статьи 73 ТК РФ);

- по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 77.10, 83 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям.

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

2.15. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за 2 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 законодательством 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 3 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 (ст. 79 ТК РФ).

2.18. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (ст.351.7 ТК РФ).

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

2.19. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) и произвести с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

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 (ст. 196 ТК РФ).

3.2. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы, за ним сохраняются место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность ему оплачиваются 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 (ст. 187 ТК РФ).

3.3. 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).

РАЗДЕЛ 4

СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. В случае реорганизации или ликвидации учреждения, либо сокращения численности или штата работников и возможного расторжения трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме предупреждает их персонально под роспись, а также информирует об этом выборный профсоюзный орган и органы службы занятости не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.2. 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

5.1. Трудовые отношения работников регулируются ТК РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором.

5.2. Работникам административно-управленческого и административно-хозяйственного персонала учреждения установлена 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 с 12.00 до 13.00 часов, используется работниками по их усмотрению и в рабочее время не включается.

Для повара, сторожа устанавливается сменный режим работы по скользящему графику, утвержденному работодателем и согласованным с профсоюзным комитетом.

Перерыв для отдыха и питания для поваров и кухонного работника устанавливается с 13.00 до 14.00 часов, используется работниками по их усмотрению и в рабочее время не включается.

5.3. 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;
- Учитель-логопед – 20 часов в неделю;
- Музыкальный руководитель – 24 часа в неделю;
- Воспитатель – 25 часов в неделю.

Для воспитателей и младших воспитателей устанавливается сменный режим работы по скользящему графику, утвержденному работодателем и согласованным с профсоюзным комитетом.

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

Для педагогов-психологов, социального педагога 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.

5.4. Для медицинских работников (врач, средний медицинский персонал) 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 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 медицинских сестер, работающих в выходные, праздничные дни и в ночное время устанавливается сменный режим работы по скользящему графику, утвержденному работодателем и согласованным с профсоюзным комитетом.

В рабочее время - начало работы 17.00 часов, время окончания работы 08.00 часов. В выходные и праздничные дни - время начала работы 08.00 часов, время окончания работы 08.00 часов.

5.5. 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).

5.6. 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.

5.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю.

5.8. 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 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.

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

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

5.10. 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.

5.11 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.

5.12. При применении суммированного учета рабочего времени, продолжительность рабочего времени за учетный период (квартал) не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период для данной категории работников. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 120 часов в год.

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

5.14. 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»:

- 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 (ст. 117 ТК РФ);

5.15. 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».

5.16. 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 (ст. 120 ТК РФ).

5.17. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основному месту работы.

Если на работе по совместительству работник не отработал 6 месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то по просьбе работника работодатель предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

5.18. 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.

5.19. 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.

5.20. 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 под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала.

5.21. 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.

5.22. Отпуск за первый год работы может предоставляться работникам по истечении 6 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 6 месяцев (статья 122 ТК РФ).

5.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.24. 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 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

5.25. 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, Положения об оплате труда, Положения о 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.

Выплата заработной платы, включая премии, надбавки и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляется работнику, с его письменного согласия, путем перечисления сумм на банковскую карту: 22 числа текущего месяца – срок выплаты заработной платы за работу за первую половину месяца, 07 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 со дня выхода на работу 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 3 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).

В день выплаты заработной платы за истекший месяц работодатель извещает по электронной почте 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.

Работники получают расчетные листки в электронном виде по электронной почте, адрес которой указан в их личных заявлениях.

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 работников к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за интенсивность труда;
- выплаты за наличие почетных званий;
- выплаты за наличие ученых степеней и званий;
- выплаты за стаж работы по должности;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

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.

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 общепрофессиональных профессий рабочих (повар, водитель, няня) и общепрофессиональных 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 государственные 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.

Размер стоимости весового коэффициента за качество выполняемых работ утверждается ежегодно, может меняться до 2 раз в течение года 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:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) 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.

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 (ст. 60.2 ТК РФ).

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 производится пропорционально отработанному времени.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством.

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. Минимальная оплата труда в учреждении не может быть ниже размера минимальной оплаты труда, утвержденной правительством Российской Федерации.

В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты за совмещение профессий (должностей), за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни.

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

6.9. Премияльные и иные 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;
- директору, заместителю руководителя и главному бухгалтеру.

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, выполнившего 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.

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

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 установлению 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 установлению 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 50 процентов объема указанных доходов, направляемых на выплату заработной платы.

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

6.10. 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.

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.

6.11. 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. 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.

7.3. Работодатель обязан освободить работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с законодательством эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

7.4. 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).

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).

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.

7.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

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.

7.6. 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.

7.7. 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.

7.8. В соответствии со статьей 259 ТК РФ, если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего военную службу по контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

7.9. В случае если у мобилизованного есть ребенок младше 18 лет, другой родитель ребенка имеет преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения (ст.170 ТК).

7.10. Женщинам, а также одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 16 лет, по согласованию с руководителем возможно предоставление 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»).

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

- бракосочетания работника - 3 рабочих дня;
- бракосочетания детей работников – 3 рабочих дня;
- рождения ребенка (отцу) – 2 рабочих дня;
- одному из родителей ребенка-первоклассника – 1 рабочий день;
- смерти близких родственников – до 3 рабочих дней;
- 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).

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

- юбилейными датами – 50-летием, 55-летием и т.д. (для женщин), 60-летием, 65-летием и т.д. (для мужчин), а также другим юбилейным датам по ходатайству профсоюзного комитета;
- профессиональным праздником (День социального работника 8 июня);
- праздничными днями (23 февраля и 8 марта, 30 августа);
- с получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, государственных наград;
- 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.;

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

7.14. 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

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

8.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством;

- обеспечить работников сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с приказом Минтруда России от 29.10.2021г. № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»;

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда, согласно Постановления Правительства РФ от 24.12.2021г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»;

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

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда;

- проведение оценки профессиональных рисков и снижение уровней профессиональных рисков;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 20.04.2022г. № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов,

соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве»;

- расследование и учет микротравм, выяснение обстоятельств произошедшего и фиксирование в документах, согласно приказу Минтруда РФ от 15.09.2021г. № 632н «Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников;

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

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

Учреждение выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда в соответствии с приказом Минтруда РФ от 29.10.2021г. № 771н «Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».

8.3. Профсоюзный комитет обеспечивает:

- контроль в соответствии с законодательством за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда, обязательным применением работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам;

- контроль в соответствии с законодательством за размерами гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда;

- участие в расследовании несчастных случаев на производстве;

- оказание необходимой консультативной помощи работникам по вопросам охраны труда и здоровья;

- контроль в соответствии с законодательством за целевым расходованием средств на охрану труда.

8.4. 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;

- 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 9

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

9.1. В совместной деятельности Стороны выступают равноправными и деловыми партнерами.

9.2. Стороны в целях развития социального партнерства обязуются:

- строить свои взаимоотношения на основе коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности;

- информировать друг друга по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников и другим социально значимым вопросам, проводить взаимные консультации (переговоры).

9.3. 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.

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

РАЗДЕЛ 10

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Обязанности Работодателя по созданию условий для осуществления деятельности профсоюзной организации регламентируется статьей 377 ТК РФ, статьей 28 Федерального закона от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.2. Работодатель:

- содействует укреплению первичной профсоюзной организации;

- не препятствует вступлению работников в профсоюз, обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации;

- предоставляет соответствующим выборным профсоюзным органам необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

- на основании личных письменных заявлений членов профсоюза ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы, производит бесплатное удержание и безналичное перечисление членских взносов через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов;

- в соответствии со статьей 377 ТК РФ безвозмездно предоставляет выборным органам первичной профсоюзной организации помещение для проведения заседаний,

хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

РАЗДЕЛ 11

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации:

- содействует реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе, стабилизации и повышению эффективности работы учреждения, укреплению трудовой и производственной дисциплины присущими профсоюзу методами;

- представляет и защищает законные права и интересы членов профсоюза, оказывает им при необходимости бесплатную юридическую помощь;

- организует культурно-массовые, спортивные мероприятия для членов профсоюза;

- осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением законодательства о труде и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, состоянием охраны труда, принимает меры по устранению выявленных недостатков;

- оказывает методическую, организационную и правовую помощь членам профсоюза;

- проводит разъяснительную работу среди работников о правах и роли профсоюза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов.

РАЗДЕЛ 12

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий Коллективный договор заключен на срок 3 года, вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

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

12.3. Стороны обеспечивают доведение настоящего Коллективного договора до сведения работников в течение 10 дней с момента его подписания.

12.4. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и положениями прежнего Коллективного договора.

12.5. 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.

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

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

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

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

12.10. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

12.11. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и охране труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных договором, или воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований законодательства о труде, а также органов профсоюзного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.