

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ «РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР
ДЛЯ ДЕТЕЙ И ПОДРОСТКОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ
ВОЗМОЖНОСТЯМИ «ВОЗРОЖДЕНИЕ» МИНИСТЕРСТВА ТРУДА,
ЗАНЯТОСТИ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН
В БУГУЛЬМИНСКОМ МУНИЦИПАЛЬНОМ РАЙОНЕ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2022 - 2024 ГОДЫ

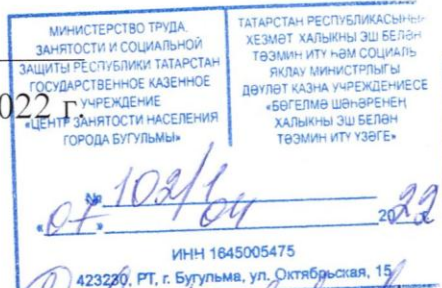
Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию:

В Центре занятости населения

Регистрационный № _____

от « _____ » _____ 2022 г.

М.П.



Коллективный договор утвержден

Общим собранием трудового собрания

от « 01 » 04 2022 г.

Директор

Е. Н. Старостина

Коллективный договор утвержден

договора

от « 01 » 04 2022 г.

Председатель профкома

О.Н. Шаталова

г. Бугульма, 2022 г.

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем ГАУСО «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Возрождение» Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан в Бугульминском муниципальном районе» (далее учреждение), и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами 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.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на:

- всех работников учреждения;
- неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию с учреждения (в части специально оговоренных льгот)

Коллективный договор сохраняет свое действие в следующих случаях:

- изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- смене формы собственности учреждения в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- ликвидации учреждения в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением в виде Соглашения, являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

Работодатель доводит содержание коллективного договора до сведения работников. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами социального партнерства.

РАЗДЕЛ 2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН

Сторонами социального партнерства являются:

- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза, в лице представителя-председателя первичной профсоюзной организации (далее-профком);
- работодатель в лице его представителя-директора учреждения (ст.25 ТК РФ).

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 ТК РФ).

Стороны принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать обязательства и договоренности.

Обязательства и гарантии настоящего Коллективного договора являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников.

Для достижения поставленных целей Стороны договорились о нижеследующем:

- осуществлять согласованные действия по реализации нормативных правовых актов, направленных на решение задач по регулированию трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений;
- содействовать повышению эффективности заключаемого коллективного договора в учреждении.

Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуется:

Работодатель:

- признавать 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 охраны труда, предоставления отпусков, социальных льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать, сайт и др.);
- обеспечивает условия для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде;
- обеспечивает полное и своевременное финансирование учреждения в соответствии с объемами бюджетных обязательств.
- принимает решение в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, по установлению либо изменению условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;
- организовывать систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке кадровых работников учреждения в соответствии с законодательством;
- предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросам информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором;
- сотрудничать с выборным органом первичной профсоюзной организации в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять, и своевременно рассматривать конструктивные предложения и взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;
- обеспечивать участие представителей Профсоюза в работе совещаний, комиссий и других мероприятиях;
- включать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации по уполномочию работников в коллегиальные органы управления учреждения. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.

Профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе учреждения;
- способствовать созданию комиссии по трудовым спорам и ее эффективной деятельности;

- обеспечивать представительство интересов работников при их обращении в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждения;
- оказывать помощь членам Профсоюза в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе;
- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- вносить предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору;
- содействовать предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- изучать и использовать опыт профсоюзных организаций в сфере социального партнерства;
- знакомить вновь принятых работников с коллективным договором, действующим в учреждении.
- участвовать в республиканском конкурсе «Лучший коллективный договор»;

РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Прием на работу осуществляется на основании личного заявления с последующим заключением трудового договора.

Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

Эффективный контракт-это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в

квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего и компенсационного характера и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ). О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

В соответствии со ст. 72 ТК РФ соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается в двух экземплярах. Один экземпляр дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику учреждения, второй - хранится у работодателя. При этом получение работником учреждения экземпляра дополнительного соглашения к трудовому договору подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору, хранящихся у работодателя.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, указанные в настоящем пункте, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

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 включается 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 действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа)

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

В дополнительное соглашение к трудовому договору рекомендуется включать условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в случае отсутствия этих условий в ранее заключенном трудовом договоре.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Испытательный срок устанавливается не более чем на 3 месяца.

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

Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

Прекращение трудового договора (эффективного контракта) с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению в том, что:

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю - для работников в возрасте до шестнадцати лет;
- 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- 4 часа в неделю - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;
- 4 часа в неделю и более - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени регламентируется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан.

Для медицинских работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ). В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется действующим законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан.

Водителю учреждения может устанавливаться ненормированный рабочий день. Количество и продолжительность рабочих смен при ненормированном рабочем дне устанавливаются исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, а дни еженедельного отдыха предоставляются на общих основаниях.

Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются 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.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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.

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ).

Каждый работник имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ (ст.115 ТК РФ) и федеральными законами.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Ежегодный отпуск в любое время предоставляется по желанию сотрудников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет. При этом хотя бы один ребенок должен быть младше четырнадцати лет.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, а также работников. Занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными специальной оценкой условий труда (ст. 126 ТК РФ).

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома 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 него производится с согласия работника (ст. 124, 125 ТК РФ).

Ежегодный отпуск продлевается или переносится на другой срок в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законодательными, локальными нормативными актами учреждения.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- 28 календарных дней - педагогическим работникам в соответствии с распоряжением Кабинета Министров Республики Татарстан от 30.12.2015г. №3198-р.;
- 14 календарных дней-работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда, по

перечню согласно постановлению Кабинета Министров Республики Татарстан от 10.06.2016г. №391;

- 7 календарных дней и более - работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда, отнесенных к вредным условиям труда 2.2 или 4 степени либо опасными условиями труда;
- 3 календарных дня - работникам с ненормированным рабочим днем.

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).

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

Рабочее время работников, время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008 № 592 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан», которое определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

Положения об условиях оплаты труда работников ГАУСО Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Возрождение» является приложением к Коллективному договору.

Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год в пределах объема, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и отражается в смете учреждения с учетом:

- окладов (должностных окладов); ставок заработной платы;
- выплат стимулирующего характера;
- выплат компенсационного характера.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Базовые оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) работников профессиональных квалификационных групп должностей работников определяются на основе тарифной сетки по оплате труда работников.

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, подразделяются на:
 - выплаты за специфику деятельности;
 - выплаты за управление;
 - выплаты за наличие почетных званий, государственных наград;
 - выплаты за наличие ученых степеней и званий;
 - выплаты за сложность работы.
- выплаты за стаж работы по должности. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по стажевым группам в разрезе профессиональных квалификационных групп в зависимости от продолжительности работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию. 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;

- выплаты за качество выполняемых работ. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам по основному месту работы по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников учреждений. Критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения утверждаются руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом. Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения и условия осуществления выплат определяются ежегодно, исходя из задач, стоящих перед учреждением;
- премиальные и иные поощрительные выплаты. Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, государственных наград и по иным основаниям.

К выплатам компенсационного характера в учреждении относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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).

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами РФ и РТ, локальными нормативными актами.

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

Должностной оклад руководителя устанавливается учредителем учреждения один раз в год на основании тарификации основного персонала.

Работодатель за нарушение сроков выплаты заработной платы несет ответственность в соответствии со ст.142 ТК РФ.

В случае задержки заработной платы в соответствии со ст.142 ТК РФ на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте производится в соответствии со ст.157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней ставки заработной платы работника.

Работнику при выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ. Эти виды работ допускаются в одном и том же учреждении с согласия работника в течение установленной законодательством продолжительности рабочего времени, если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества оказываемых услуг.

Работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх установленного числа рабочих часов за учетный период является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

Работа в нерабочий праздничный день оплачивается работнику не менее чем в двойном размере. Работнику, работавшему в выходной день, предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

Размер повышения оплаты труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях и составляет 25% должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам надбавки стимулирующего характера к должностным окладам за профессиональное мастерство, за напряженность и интенсивность труда, за высокие достижения в труде, за материальную ответственность, за срочность выполняемой работы и за качество работы.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Российской Федерации.

Средства, полученные от экономии фонда оплаты труда, могут быть в течение года направлены на поощрение (премии). Вознаграждение за общие результаты работы учреждения за учитываемый период (квартал, год) выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда, в размере, установленном руководителем учреждения по согласованию с Наблюдательным советом в зависимости от уровня занимаемой должности, личного вклада работника в выполнение установленных индикаторов эффективности и результативности деятельности учреждения.

Руководитель может установить за счет экономии средств фонда социальные выплаты работникам учреждения, направленные на их социальную поддержку, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций.

Стороны договорились:

Работодатель:

- обеспечивает доведение отработавшим норму рабочего времени и выполнившим трудовые обязанности до уровня не ниже минимальной заработной платы в Республике Татарстан на соответствующий период;
- обеспечивает индексацию оплаты труда работников в соответствии с решениями Правительства РФ и РТ;
- обеспечивает своевременную выплату заработной платы, оплату отпусков, иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с ТК РФ, не допускать применение «теневых» схем оплаты труда;
- выплачивать заработную плату работникам учреждения не реже двух раз в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата производится накануне.
- направляет на выплату заработной платы не менее 75% доходов, поступающих от оказания платных услуг;
- производит выплату заработной платы на банковские карты с согласия работника, ежемесячное безналичное удержание из заработной платы членских взносов в размере 1% их перечисление на счета профсоюзных органов на основании письменного заявления работников.
- Время простоя не по вине Работника 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.

Профсоюзный комитет:

- осуществляет в пределах своих полномочий контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда, в т.ч. за полнотой начисления и своевременностью выплаты заработной платы.

РАЗДЕЛ 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Случаи предоставления гарантий и компенсаций предусмотрены ст.165 ТК РФ.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы должности и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных служебной командировкой.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных служебной командировкой определяются в соответствии установленным законодательство и иными локальными нормативно-правовыми актами.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст. 173, 174 ТК РФ).

Работнику, совмещающему работу с получением образования, к дополнительному отпуску, по соглашению с работодателем, может присоединиться ежегодный оплачиваемый отпуск.

При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности. Размеры пособий и условий их выплаты устанавливаются федеральными законами.

На время прохождения обязательных периодических медицинских осмотров работников за счет работодателя, с целью определения их пригодности к порученной работе, предупреждению профзаболеваний и предупреждению распространения инфекционных заболеваний в рабочее время за работниками сохраняется средняя заработная плата.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем. (Ст.185.1 ТК РФ)

В день сдачи крови и ее компонентов работник освобождается от работы, предоставляется дополнительный день отдыха. Работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи крови и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

Сокращение численности или штата сотрудников производится в соответствии со ст.179 ТК РФ.

При высвобождении работников, с целью содействия их трудоустройства преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют:

- работники предпенсионного возраста (не более чем за 2 года до пенсии по старости);
- педагогические и медицинские работники – не более чем за 2 года до назначения досрочной трудовой пенсии;
- семейные-при наличии одного ребенка, если оба супруга работают учреждении;
- председатели первичных и территориальных организаций Профсоюза, не освобожденные от основной работы, как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

Работодатель обязуется:

- уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ);
- работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1,2 ст. 81ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее трех часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы;

- производить увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (ст.82 ТК РФ);
- осуществлять анализ кадрового обеспечения учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации учреждения;
- разрабатывать систему мер по повышению квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников опережающего обучения увольняемых по сокращению штата (численности) работников;
- освобождать от основной работы членов первичной профсоюзной организации, не освобожденных от нее, для участия в качестве делегатов в работе созываемых для участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюза, на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Профсоюзный комитет:

- представлять интересы членов Профсоюза при ликвидации учреждения, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников, в том числе осуществляет контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ;
- консультировать с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантии работникам при реорганизации и ликвидации учреждения.

Стороны проводят работу по осуществлению:

- общественного контроля за соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации работников;
- реализации Федеральных законов №165-ФЗ от 16 июля 1999г. «Об основах обязательного социального страхования», №81-ФЗ от 19 мая 1995г. «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», №125-ФЗ от 24 июля 1998г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий;
- предоставления органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах в соответствии с Федеральным законом от 15 декабря 2001г. №167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании Российской Федерации» и информировать застрахованных лиц, работающих в учреждении, о сведениях, представленных в орган Пенсионного Фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, в соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996г. №27-ФЗ;
- обеспечения гендерного равенства в сфере оплаты труда, при приеме на работу, назначении на должности.

РАЗДЕЛ 7. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Стороны социального партнерства 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, являются приложением коллективного договора.

Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, за особые заслуги представляет к государственным наградам в соответствии с Положением о материальном и моральном стимулировании работников.

Положение о материальном и моральном стимулировании работников является приложением к коллективному договору.

За совершение дисциплинарного проступка применяются следующие дисциплинарные взыскания:

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

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или комиссию по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Для достойного выполнения своей профессиональной деятельности и обеспечения единых норм поведения работники руководствуются Кодексом профессиональной этики и служебного поведения социального работника государственного учреждения, подведомственного Министерству труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан.

При поступлении граждан на работу работодатель или его полномочный представитель знакомит работников с положениями Кодекса, а работники принимают все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.

РАЗДЕЛ 8. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что работодатель:

- определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров, формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату, и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);
- предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ. Предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (обучение по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения);
- организывает проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации работников учреждения и по их результатам исполняет соответствующие решения аттестационной комиссии;
- сохраняет квалификационную категорию работникам до 1 года после выхода из декретного отпуска;
- гарантирует работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

РАЗДЕЛ 9. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации в целях модернизации и развития учреждения договорились:

- способствовать созданию действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации работников;
- принимать меры по организации профессионального обучения работников, чей уровень квалификации не соответствует требованиям профессиональных стандартов;

- содействовать профессиональной подготовке работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями;
- содействовать созданию необходимых условий труда работникам и оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникoй, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований;
- обеспечивать реальные возможности организации и проведения аттестации работников, обеспечить работу экспертов из числа привлеченных специалистов и работников; предусмотреть бюджетное обеспечение проведения аттестационных процедур;
- способствовать принятию адекватных мер по обеспечению должного уровня социальной защиты увольняемым по результатам аттестации работникам;
- обеспечивать формирование фонда оплаты труда работников учреждения с учетом обеспечения мотивации работников к повышению эффективности труда при реализации отраслевых систем оплаты труда, а также с учетом повышения уровня реальной заработной платы работников с учетом роста потребительских цен на товары и тарифов на коммунальные услуги;
- организовывать работу внештатных корреспондентов при первичной организации Профсоюза для пропаганды деятельности профсоюзных организаций, для повышения профессионального престижа работников учреждения.

РАЗДЕЛ 10. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

Особенности регулирования труда – нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила (ст. 251 ТК РФ).

Запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет, женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (ст. 259, 268 ТК РФ).

Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Запрещается направление служебные командировки, к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, лиц в возрасте до 18 лет (ст. 259, 268 ТК РФ).

Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 254 ТК РФ).

Женщинам, родителям, усыновившим ребенка, по их заявлению предоставляются отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия определяются федеральными законами (ст. 255 – 257 ТК РФ).

Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет. Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ).

Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющего ребенка-инвалида, по его письменному заявлению предоставляются четыре оплачиваемых дополнительных выходных дня в месяц. Оплата производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающего ребенка-инвалида, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 263 ТК РФ).

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст. 264 ТК РФ).

К трудовой деятельности не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно – правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица, имевшие судимость, могут быть допущены к трудовой деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

РАЗДЕЛ 11. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

Система социальной поддержки персонала – комплекс гарантий, компенсаций, льгот и возможностей, который учреждение предоставляет работникам в целях мотивации, привлечения и удержания персонала, а также заботы о его работоспособности, профессиональном долголетии, возможностях самореализации, условиях труда и жизни.

Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей;
- работники, получившие трудовое увечье.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Предоставлять при наличии производственных возможностей по письменному заявлению ежегодный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время:

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- Работнику – одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- Работнику – отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Такой отпуск по письменному заявлению указанных категорий Работников может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни в количестве 3 календарных дней предоставляется работникам, отпуск которых не превышает 28 календарных дней, проработавшим в течение календарного года без листов нетрудоспособности и нарушений трудовой дисциплины.

Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска по семейным обязательствам без сокращения продолжительности ежегодного отпуска и с оплатой в размере среднего заработка в связи:

- бракосочетания работника, детей - 2 дня;
- смертью близких родственников (родителей, супругов, детей) – 3 дня;
- рождением ребенка – 1 день.
- одному из родителей первоклассника, выпускника – 1 день.
- проводы детей в армию – 1 день

В случае необходимости, дополнительно к оплачиваемым дням работодатель вправе предоставить работнику дни без сохранения заработной платы, но не более 3 календарных дней. Оплате подлежат рабочие часы по графику работы работника, приходящиеся на указанные дни.

Женщинам, а также одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется не менее 2-х часов в неделю свободного от работы времени или один свободный день в месяц с сохранением заработной платы.

Работодатель оказывает содействие медицинским организациям в проведении диспансеризации определенных групп взрослого населения в части предоставления возможности для прохождения работниками обследования консультаций в медицинских организациях по месту жительства (прикрепления) работника.

Работодатель предоставляет адресную материальную помощь при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения, в размере, определяемом руководителем с учетом мнения профсоюза, работникам учреждения:

- при достижении юбилейных дат - 50-летием, 60-летием женщин и 65-летием мужчин;
- за долголетнюю и добросовестную работу работникам, имеющим трудовой стаж от 20 лет и более;
- в связи с длительной болезнью работника;
- при организации похорон;
- при увольнении работника в связи с выходом на пенсию, имевшим трудовой стаж в организации от 10 лет и более;
- в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству Профсоюза.

Работодателем могут быть выплачены премии при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения, в размере определяемом руководителем с учетом мнения профсоюза, в соответствии с Положением о материальном и моральном стимулировании работников.

Работникам организации, нуждающимся в санаторно-курортном лечении по медицинским показаниям, предоставляется отпуск вне графика, при наличии путевки, возможность приобретения путевки за 10% от ее полной стоимости, но не более 50% от ее полной стоимости. Работники, имеющие детей, обеспечиваются путевками, при их наличии, в детские оздоровительные лагеря.

Профсоюз обеспечивает работников, имеющих детей до 14 лет, новогодними подарками бесплатно.

Каждому члену профсоюза оказывается разовая материальная помощь за счет средств профсоюзной организации:

- в связи с юбилейными датами – 60 лет женщины и 65 – мужчины.
- В случае утраты имущества первой необходимости
- При тяжелых формах заболеваний, получении инвалидности
- Смертью близких родственников
- Рождением ребенка.

Размер выплат зависит от стажа работы в учреждении. Все решения о выплатах принимаются на заседании профсоюзного комитета учреждения.

Работодатель обеспечивает развитие и поддержку массовой физической культуры и спорта, культурно-просветительской работы в учреждении. Совместно с профкомом проводит культурно-просветительские, внутрикорпоративные мероприятия, реализовывает корпоративные социальные проекты и программы, проводит производственную гимнастику и физкультурные паузы на рабочих местах по должностям и профессиям, где это целесообразно по медико – социальным показаниям, свободный доступ учреждения по оздоровлению работников. Обеспечивают проведение комплекса медицинских мероприятий, направленных на охрану и восстановление здоровья работников, продление их трудоспособности и профессионального долголетия (вакцинопрофилактика, диспансеризация и др.). Оснащает бытовые помещения для организации горячего питания работников, обеспечивает приобретение природной питьевой воды, кулеров.

При наличии финансовой возможности работодатель предусматривает единовременные денежные выплаты или иные меры стимулирования поступающих на работу впервые выпускников высших профессиональных образовательных учреждений.

Работодатель совместно с профсоюзным комитетом участвует в реализации программ, направленных на решение проблем молодежи и обеспечивает:

- проведение и организацию массовых трудовых, культурных, спортивных мероприятий для молодежи;
- организацию трудового соперничества среди молодежи;
- реализацию мер поощрения молодежи, добившихся высоких показателей в труде.

РАЗДЕЛ 12. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Работодатель обязуется обеспечить:

- право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ);
- безопасность работников при эксплуатации зданий, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда рабочих мест с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;
- организует обучение уполномоченному лицу, а также членам комиссии по охране труда;
- 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 несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно - бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников;
- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;
- предоставлять уполномоченному по охране труда безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведение оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой;
- признавать, что проведение собраний и конференций, инициированных уполномоченным по охране труда, в рабочее время допускается по согласованию сторон без нарушения нормальной работы учреждения;
- поощрять не освобожденного от основной работы уполномоченного по охране труда за счет средств работодателя;
- проведение мероприятий по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукцией, употребления табака, по созданию условий и формированию мотивации для ведения здорового образа жизни, включая занятия физкультурой и спорта;
- реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в т.ч. на внедрение Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»;
- рассмотрение на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом вопросы выполнения соглашения по охране труда в учреждении и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.
- видео, аудио или иная фиксация производственного процесса;
- вести учет микроповреждений (микротравм) работников.

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на

производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные медицинские осмотры.
- Использовать средства индивидуальной защиты, работа без СИЗ запрещена.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

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

Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль состояния условий охраны труда;
- участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболевании, оценке вины потерпевшего. В случаях согласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая, выносить решение данного вопроса на заседании профкома, который дает оценку степени вины потерпевшего и направляет заключение в комиссию по расследованию данного случая.

Стороны договорились совместно:

- определять порядок финансирования и размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда не ниже норматива действующего законодательства;
- разработать (переработать действующие) инструкции по охране труда и обеспечить ими всех работающих в организации 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 и уполномоченного (доверенного) лица профессионального союза по охране труда.
- рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников, и вырабатывать меры по их улучшению;
- осуществлять меры по организации и оформлению уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда;
- определять степень ответственности должностных лиц и работников за нарушение законодательных и иных нормативных требований по охране труда и невыполнение обязанностей в этой сфере;
- организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении и выполнение соглашения по охране труда.

Стороны соглашения обязуются содействовать выполнению представлений и требований уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома, выданных работодателем, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений, требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

РАЗДЕЛ 13. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились:

Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

Осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

Работодателю:

- принимать решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором;
- предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведение оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ);
- предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения;
- признавать, что проведение профсоюзных собраний и конференций в рабочее время допускается по согласованию сторон без нарушения нормальной работы организации;
- поощрять неосвобожденного от основной работы председателя профсоюзного комитета за выполнение общественных обязанностей за счет средств работодателя.

Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в следующих случаях:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установления заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- установления размеров повышенной заработной платы за вредные, опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);
- разработка инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 14. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ;
- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы;

- осуществлять защиту экономических и профессиональных интересов работников, контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- взаимодействовать с Работодателем, руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов Сторон;
- мобилизовать трудовой коллектив на достижение выполнения объемных и качественных показателей работы, создание благоприятного социального климата в трудовых коллективах;
- осуществлять профсоюзный контроль за состоянием охраны труда, представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, связанных с исполнением трудовых обязанностей, оказывать необходимую консультативную помощь по вопросам охраны труда и здоровья работников;
- вносить предложения и участвовать в разработке и согласовании норм и правил по охране труда, программ по охране труда, быта и здоровья работников;
- оказывать содействие Работодателю в проведении мероприятий по сохранению жизни и здоровья работников в процессе производственной деятельности, продлению их профессионального долголетия;
- участвовать в работе комиссий по вопросам охраны труда, здоровья, аттестации рабочих мест;
- проводить среди работников разъяснительную работу по выполнению обязанностей в области охраны труда и окружающей среды;
- оказывать практическое содействие службам и специалистам по охране труда в решении вопросов охраны труда;
- участвовать в установлении причин возникновения профессиональных заболеваний, расследовании несчастных случаев на производстве и принятии решений по установлению степени вины потерпевших в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации;
- оказывать содействие Работодателю в проведении культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, организации детского оздоровления и отдыха;
- присуждать работникам учреждения, безупречно работающим и внесшим большой вклад в улучшение условий охраны труда, организацию отдыха и медицинского обслуживания, а также в разработку и реализацию настоящего Договора, укрепление организационной структуры и единства профсоюза грамоты, дипломы, денежные премии или памятные подарки за счет собственных денежных средств профсоюза;
- проводить информационно-разъяснительную работу по вопросам негосударственного пенсионного обеспечения, обязательного пенсионного страхования, получения и возможностей использования материнского (семейного) капитала, реализации жилищной политики, настоящего Договора, системы социальной поддержки персонала;
- осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);
- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза и комиссии по трудовым спорам в суде;
- осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- осуществлять контроль правильного и своевременного предоставления работникам отпусков и их оплаты.

РАЗДЕЛ 15. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ

Работники обязуются:

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, выполнять возложенные трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией, качественно и ответственно выполнять производственные задания;
- способствовать внедрению инноваций, постоянно повышать свою квалификацию, в том числе путем самообразования;
- обеспечивать непрерывность трудового процесса, соблюдать требования безопасности и охраны труда, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами Работодателя, выполнять профилактические и оздоровительные мероприятия;
- проходить по требованию Работодателя медицинское освидетельствование на установление факта употребления алкоголя, наркотического средства или психотропного вещества при осуществлении производственной деятельности;
- соблюдать Кодекс профессиональной этики и служебного поведения, проявлять взаимную вежливость, уважение к другим работникам, не допускать действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности, уважать права и законные интересы других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении или о риске возникновения ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, в соответствии с требованиями охраны труда, законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Работодателя;
- соблюдать служебную и коммерческую тайну, а также обеспечивать сохранность персональных данных других Работников, ставших известными при осуществлении трудовой деятельности у Работодателя;
- действовать в интересах Работодателя, пресекать посягательства на корпоративную собственность, недобросовестные действия, наносящие ущерб Работодателю, отстаивать корпоративные интересы в общественной жизни.

РАЗДЕЛ 16. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились:

- разрабатывать совместно план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;
- осуществлять контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений;
- рассматривать в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;
- вносить изменения в настоящий Договор решением двусторонней Комиссии по подготовке коллективного договора и контролю за его выполнением без проведения коллективных переговоров после взаимных консультаций путем подписания Сторонами совместного документа, который оформляется как дополнительное соглашение к настоящему Договору, является его неотъемлемой частью и доводится до сведения работников;
- совместно давать разъяснения по вопросам применения положений настоящего Договора. Разъяснения издаются в порядке, установленном для внесения изменений в настоящий Договор;
- соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия настоящего Договора или о принятии нового не позднее, чем за 3 месяца до окончания действия настоящего Договора. Сторона, получившая соответствующее предложение, обязана в 7-дневный срок со дня его получения начать

переговоры. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами на общем собрании трудового коллектива учреждения и сохраняет свое действие в течение всего срока.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ). Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива: информирует работников о финансово-экономическом положении, основных направлениях деятельности учреждения, важнейших организационных и других изменениях, размещают отчет на информационном стенде, интернет ресурсах.

Настоящий Договор заключен в трех экземплярах, по одному для каждой из Сторон и один для органа уведомительной регистрации, причем все тексты имеют одинаковую силу.

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ «РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР
ДЛЯ ДЕТЕЙ И ПОДРОСТКОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ
«ВОЗРОЖДЕНИЕ» МИНИСТЕРСТВА ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ И
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН
В БУГУЛЬМИНСКОМ МУНИЦИПАЛЬНОМ РАЙОНЕ»**

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО
РАСПОРЯДКА**

Утверждены

Решением общего собрания

Трудового коллектива

Протокол от «____» _____ 2022 г.

№ _____

Согласованы:

Председатель профгруппы

_____ О.Н.Шаталова

«____» _____ 2022 г.

Директор

ГАУСО РЦДПОВ «Возрождение»

_____ Е.Н. Старостина

«____» _____ 2022 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом ГАУСО РДПОВ «Возрождение» (далее учреждение), регламентируются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в учреждении.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, достижению высокого качества работ, повышению производительности труда и воспитанию у работников ответственности за результаты работы учреждения.

1.3. Настоящие Правила обязательны для выполнения всеми работниками организации.

1.4. Настоящие Правила доводятся до каждого работника учреждения.

2. Порядок приема на работу

2.1. Прием на работу в организацию производится посредством заключения трудового договора (эффективного контракта) о работе в ГАУСО РДПОВ «Возрождение». Право подписания трудового договора принадлежит руководителю организации. Прием на работу оформляется приказом по личному составу, который объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня начала работы.

2.2. При приеме на работу работник обязан предъявить следующие документы:

- трудовая книжка;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- паспорт;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы об образовании (при приеме на работу, требующую специальных знаний).

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник знакомится под роспись с коллективным договором и с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника:

- с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка;
- с должностной инструкцией (второй экземпляр получает на руки);
- с нормами производственной санитарии и гигиены труда, правилами противопожарной безопасности и техники безопасности на рабочем месте;
- с Положением об оплате труда.

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе:

- для рядовых работников - на срок не более 3 месяцев;

- для руководителей компании и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей - на срок до 6 месяцев. Условие об испытательном сроке указывается в трудовом договоре и приказе о приеме на работу.

2.5. В период испытательного срока на работников полностью распространяется Трудовой кодекс РФ (ст. 70 ТК РФ).

2.6. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения его срока расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших для этого основанием. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

2.7. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

3. Условия труда

3.1. Рабочее время работников ГАУСО «РАЦДПОВ «Возрождение» определяет настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, а также должностными обязанностями, трудовым договором, графиком сменности. Время начала и окончания работы каждого работниками определяется графиком работы в соответствии с установленным им трудовым договором продолжительности рабочего времени.

3.2. Работникам учреждения устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

- педагогических работников в зависимости от должности и специальности в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ 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»;
- медицинских работников устанавливается в зависимости от должности и специальности, 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»;
- водителю в соответствии с приказом Минтранса РФ от 20.08.2004г. №15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей»;
- для других работников, в том числе директора и руководителей структурных подразделений устанавливается из расчета 40-часовой рабочей недели.

3.3. Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее:

- начало работы в 8.00 ч.
- окончание работы в 17.00 ч.
- перерыв с 12.00 ч. До 13.00 ч.
- выходные дни: суббота, воскресенье.

3.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.5. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается.

3.6. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в предусмотренных законом (ст. 99 ТК РФ) случаях.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.7. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

3.8. Сверхурочная работа компенсируется работникам в соответствии с требованиями действующего законодательства.

3.9. Работодатель организует учет прибытия работников на рабочие места и контролирует выполнение сотрудниками Правил внутреннего трудового распорядка.

3.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

3.11. Отпуск за первый год работы может быть использован по истечении 6 месяцев работы (ст. 122 ТК РФ).

Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа. График отпусков составляется на каждый год в срок до 15 декабря предыдущего года и доводится до сведения всех работников организации.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4. Основные права работника

4.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников,

предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную, достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них, для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

5. Основные права работодателя

5.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка организации;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

6. Основные обязанности работодателя:

- Работодатель обязан своевременно и точно определять, и корректировать основные направления деятельности работника, рационально осуществлять постановку целей и задач, обеспечить работника постоянным рабочим местом, соответствующим санитарным нормам, нормам охраны труда и техники безопасности, а также информационными материалами, документацией, оборудованием, средствами связи и прочими вспомогательными принадлежностями, необходимыми для решения поставленных задач.

- Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

- Проводить индивидуальную работу с сотрудниками, планировать и осуществлять развитие карьеры персонала.

- Своевременно разрешать обоснованные жалобы и предложения работников, не допускать ущемления их личных и трудовых прав, обеспечивать разрешение назревших социально-бытовых проблем персонала в соответствии с финансово-хозяйственными возможностями организации и личным вкладом каждого работника в деятельность организации.

- Предоставлять все льготы и гарантии в соответствии с ТК РФ.

7. Основные обязанности работника:

- Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

- Соблюдать настоящие Правила внутреннего трудового распорядка.

- Бережно относиться к имуществу организации, в т.ч. к находящимся в его пользовании оргтехнике и оборудованию, использовать оборудование правильно и по назначению.

- Бережно относиться к вверенной документации.

- Не разглашать ставшие ему известными в связи с работой в организации сведения, относящиеся к коммерческой тайне.

- Соблюдать требования противопожарной безопасности, охраны и гигиены труда, производственной санитарии.

8. Применяемые к работникам меры поощрения

8.1. Применение работодателем мер поощрения за особые отличия в труде осуществляется на основании личного решения либо по ходатайству непосредственного руководителя соответствующего работника.

8.2. О поощрении работника работодателем издается приказ по кадрам. На основании приказа в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись.

8.3. Работодателем могут быть применены к работникам следующие меры поощрения:

8.3.1. Объявление благодарности.

8.3.2. Награждение ценным подарком.

8.3.3. Награждение денежной премией.

8.3.4. Награждение почетной грамотой.

8.3.5. Представление к награждению Почетными грамотами вышестоящих ведомств, нагрудными знаками, присвоению почетными званиями.

8.3.6. Снятие ранее объявленного дисциплинарного взыскания до истечения 12-месячного срока с даты его объявления.

9. Ответственность за упушения в работе и нарушения трудовой дисциплины

9.1. Нарушения трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него обязанностей, влекут за собой дисциплинарную ответственность работника.

За нарушения трудовой дисциплины применяется (ст. 192 ТК РФ):

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям (ст. 81 ТК РФ).

9.2. Работник, совершивший нарушение трудовой дисциплины, обязан представить объяснения в письменном виде по факту нарушения. При отказе работника от письменного объяснения его непосредственными руководителями совместно с представителями отдела управления персоналом составляется акт (ст. 193 ТК РФ).

9.3. Дисциплинарное взыскание оформляется приказом и доводится до работника (под роспись). В случае отказа работника подписать приказ составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

9.4. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения (ст. 193 ТК РФ).

9.5. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ст. 193 ТК РФ), что не препятствует привлечению работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный администрации (ст. 238 ТК РФ).

9.6. Работодатель по собственной инициативе, по ходатайству непосредственных руководителей, представительного органа работников, по просьбе самого работника имеет право до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания снять с него взыскание за добросовестную работу, результативность и безупречное поведение (ст. 194 ТК РФ).

9.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

10. Изменение трудового договора

10.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

10.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не менее чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено настоящим ТК РФ.

10.3. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

11. Основания прекращения трудового договора

11.1. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

11.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут в срок, о котором просит работник.

11.3. Прекращение трудового договора оформляется приказом, с которым знакомится работник под роспись.

11.4. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения работодатель выдает работнику трудовую книжку и производит с ним окончательный расчет.

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ «РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР
ДЛЯ ДЕТЕЙ И ПОДРОСТКОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ
«ВОЗРОЖДЕНИЕ» МИНИСТЕРСТВА ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ И
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН
В БУГУЛЬМИНСКОМ МУНИЦИПАЛЬНОМ РАЙОНЕ»**

**ПОЛОЖЕНИЕ
О моральном и материальном
стимулировании, об оказании
материальной помощи сотрудникам**

Утверждены

Решением общего собрания

Трудового коллектива

Протокол от «____» _____ 2022г.

№ _____

Согласованы:

Председатель профгруппы

_____ О.Н. Шаталова

«____» _____ 2022 г.

Директор

ГАУСО РЦДПОВ «Возрождение»

_____ Е.Н. Старостина

«____» _____ 2022 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цель морального и материального стимулирования — усиление заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укреплении материально-технической базы, повышении качества реабилитационного процесса, закреплении в учреждении высококвалифицированных кадров, а также определяет порядок и условия оказания материальной помощи.

1.2. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды морального и материального поощрения сотрудников:

- объявление благодарности в приказе директора;
- награждение Почетными грамотами вышестоящих ведомств, нагрудными знаками, присвоению почетного звания;
- награждение ценным подарком;
- надбавки за высокие достижения в труде или за выполнение особо важной работы, за напряженность труда;
- премирование за успешное и качественное выполнение работ и заданий; по результатам работы за учитываемый период (месяц, квартал, год); в связи с юбилейными, праздничными датами и профессиональными праздниками; за долголетнюю и добросовестную работу

1.3. Под материальной помощью понимаются выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику в особых случаях на основании личного заявления работника

1.4. Экономия по фонду оплаты труда работников может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат в виде премий и поощрительных выплат, выплат социального характера.

1.5. Все виды материального поощрения и помощи осуществляются за счет:

- средств фонда оплаты труда учреждения;
- внебюджетных средств и устанавливаются приказом директора.

1.6. Выплаты материальных поощрений является правом, а не обязанностью работодателя.

1.7. Решение о моральном и материальном стимулировании, об оказании материальной помощи сотрудникам определяются руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. Показатели, учитываемые при оценке труда

2.1. При оценке труда в учреждении учитываются следующие показатели:

- своевременное и качественное выполнение приказов, распоряжений, заданий и поручений директора;
- разумная инициатива, творческий подход и применение в работе современных форм и методов организации труда
- стремление к совершенствованию своей деятельности и повышению квалификации, постоянное изучение и практическое применение в работе нормативных и методических документов, специальной литературы;
- активное участие и личный вклад в подготовке и проведении мероприятий, не предусмотренных должностными обязанностями;
- оперативность в работе; своевременное и качественное предоставление отчетных материалов;
- участие и личный вклад в достижении высокой результативности работы учреждения;
- участие во внедрении прогрессивных разработок, методик, технологий в области социальной реабилитации детей-инвалидов;
- подготовка и проведение на высоком уровне мероприятий социальной направленности местного или республиканского уровня;

- участие в подготовке принципиально важных и срочных документов, проектов, программ;
- выполнение дополнительного объема работ в сжатые сроки;
- выполнение обязанностей временно отсутствующих работников
- успешное выполнение плановых показателей;
- активная работа с общественными, спортивными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам детей-инвалидов, спонсорами, средствами массовой информации;
- участие во всероссийских и республиканских конкурсах, фестивалях и т.д.
- обеспечение требований охраны труда, профилактике производственного травматизма
- применение мер дисциплинарного воздействия

3. Порядок, размер и условия установления надбавок и доплат

3.1. Надбавки к должностным окладам и ставкам устанавливаются приказом директора в пределах фонда оплаты труда, но не более 3-х МРОТ.

Надбавка может быть установлена на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ как работникам, так и работающим по совместительству.

3.2. Ежемесячная надбавка за напряженность труда устанавливается в процентном соотношении к окладу или фиксированной суммой.

К критериям напряженности труда относятся ненормированная продолжительность рабочего дня, проявление инициативы и творческого подхода к делу, наличии вакантных ставок.

3.3. Конкретный размер, пересмотр и отмена надбавок и доплат устанавливается приказом директора.

3.4. Надбавки и доплата могут быть отменены или размер их уменьшен при неудовлетворительном качестве или несоблюдении сроков при выполнении работ, при наличии дисциплинарного взыскания за которыми установлена надбавка или доплата.

4. Условия, порядок, размеры премиальных и поощрительных выплат.

4.1. Премирование сотрудников производится за качественное и своевременное выполнение планов, мероприятий, служебных обязанностей, а также поручений директора с учетом выполнения показателей эффективности работы учреждения, но не более двух окладов.

4.2. Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам за определенный период времени (месяц, квартал, год), в том числе единовременно.

4.3. Размер премиальных и иных поощрительных выплат определяется приказом директора и максимальным размером не ограничивается.

4.4. Премии и надбавки директору выплачиваются в размере, установленным решением учредителя.

4.5. Руководитель может самостоятельно устанавливать премиальные и иные поощрительные выплаты по итогам работы, за выполнение важных и особо важных заданий и другим основаниям.

4.6. Премиальные и иные поощрительные выплаты могут устанавливаться в процентном соотношении к окладу или фиксированной суммой и максимальным размером не ограничиваться,

4.7. При наличии экономии фонда оплаты труда предусматриваются следующие виды премирования:

- за достигнутые результаты работы по различным направлениям деятельности;
- в связи с юбилейными датами – 50-летием, 60-летием для женщин, 65 – летием для мужчин;
- за долголетнюю и добросовестную работу (20, 25, 30 лет и т.д.);
- при награждении Почетной грамотой Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан и другими государственными наградами;
- в связи с профессиональными и календарными праздниками.

4.8. Предложения о размере премии сотрудникам рассматривают в Комиссии по рассмотрению вопросов премирования и материальном стимулировании

4.9. Расчет размера премии сотрудникам, не полностью проработавшим отчетный период - при увольнении в связи с выходом на пенсию, сокращением, ликвидацией организации, принятым в текущем месяце - производится, исходя из фактически отработанного указанными работниками времени.

4.10. При увольнении сотрудников по основаниям, не указанным в п.4.7 настоящего Положения, премия не выплачивается.

4.11. Работникам, вновь принятым, премиальные и иные поощрительные выплаты за отработанное время в определенном периоде выплачиваются при фактически отработанном времени не менее половины расчетного периода.

4.12. Не начисляется премиальные и иные поощрительные выплаты работникам, имеющим дисциплинарные взыскания.

5. Условия оказания материальной помощи работникам (выплаты социального характера)

5.1. Материальная помощь работникам может быть оказана в следующих случаях:

- Приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов
- Стихийные бедствия, хищение личного имущества работника
- Работникам, имеющим ребенка-инвалида до 16 лет
- Рождение ребенка в семье работника
- Выплата пострадавшим на производстве от несчастных случаев
- Длительная болезнь работника
- Другие особо тяжелые обстоятельства

5.2. Директор может устанавливать главному бухгалтеру выплаты социального характера.

6. Порядок оказания материальной помощи

6.1. Материальная помощь оказывается на основании личного заявления работника с обоснованием заявления.

6.2. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом материального положения работника при наличии экономии фонда оплаты труда.

6.3. Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя.

6.4. В случае смерти самого работника материальная помощь выплачивается близким родственникам, а при их отсутствии – лицу, проводившему похороны.

6.5. Материальная помощь одному работнику может оказываться не более 1 раза в год, а при наличии финансовой возможности – и более 1 раза.

6.6. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая работнику в течение календарного года не может превышать трех МРОТ.

Согласовано:

Утверждаю

Председатель профгруппы

Директор РЦДПОВ

_____ О.Н.Шаталова

_____ Е. Н. Старостина

«____» _____ 2022 г.

«____» _____ 2022 г.

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда на 2022 – 2024 гг.

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Срок выполнени я	Ответственный за выполнение	Количество работников	
				Всего	В т.ч. женщи н
1.	Выполнение мероприятий по итогам специальной оценки по условиям труда	Декабрь 2022 г.	уполномоченный по ОТ	40	37
2.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда: • спецодеждой и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты; • смывающими и обезвреживающими средствами.	Ежегодно	специалист по административно-хозяйственному обеспечению	18	15
		ежегодно	специалист по административно-хозяйственному обеспечению	18	15
3.	Проведение периодического медицинского осмотра	ежегодно	ст. медсестра	40	37
4.	Обеспечение служебных помещений медицинскими аптечками	ежегодно	ст. медсестра	40	37
5.	Приобретение нормативной литературы, плакатов, журналов и др. бланков по ОТ	ежегодно	директор	40	37
6.	Оформление уголка по охране труда; обновление наглядных пособий и методической литературы	в течение года	уполномоченный по ОТ	40	37
7.	Организация систематического административно-общественного контроля по соблюдению требований по охране труда	в течение года	уполномоченный по ОТ	40	37

8.	Обучение и проведение инструктажей: - по охране труда и технике безопасности; - пожарной безопасности; - оказанию первой медицинской помощи, стажировка на рабочем месте	ежегодно	уполномоченный по ОТ	40	37
9.	Принятие мер по предотвращению несчастных случаев, сохранению жизни и здоровья работников при их возникновении: - обучение безопасным методам и приемам выполнения работ при чрезвычайных ситуациях; - обучение технике безопасности работников при проведении культурно-массовых мероприятий; - обучение работников по оказанию пострадавшим первой помощи; - проверка знаний по охране труда	в течение года	уполномоченный по ОТ	40	37
10.	Расследование обстоятельств и причин несчастных случаев в учреждении. Учет и регистрация в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	При несчастном случае	Комиссия по расследованию несчастных случаев	40	37
11.	Организация и проведение обучения по охране труда уполномоченных лиц по ОТ	Декабрь, ежегодно	директор	40	37
12.	Поощрение работников трудового коллектива за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда в учреждении	апрель	уполномоченный по ОТ	40	37
13.	Организация физкультурных, спортивных оздоровительных мероприятий; использование спортивного и реабилитационного оборудования и инвентаря учреждения. Принимать участие в массовых спортивных мероприятиях различного уровня	в течение года	уполномоченный по ОТ	40	37
14.	Создание безопасных условий труда: поддержание уровня естественного и	в течение года	специалист по административно-хозяйственному обеспечению	40	37

	искусственного освещения на рабочих местах; • замер сопротивления, изоляция электропроводки; • обеспечение помещений и здание учреждения средствами пожаротушения; • общий технический осмотр зданий и сооружений	октябрь, апрель			
15.	Проведение конкурса на лучшую организацию рабочих мест по системе 5 S, с целью улучшения безопасности труда	в течение года	директор	40	37

Согласовано:
Председатель профгруппы
_____ О.Н. Шаталова
« ____ » _____ 2022г.

Утверждаю
Директор РЦДПОВ
_____ Е. Н. Старостина
« ____ » _____ 2022г.

Перечень

должностей, которым предоставляются смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств

Основание: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"

№	Наименование должности	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
Защитные средства				
1.	Врач	Средства для защиты от бактериологически х вредных факторов (дезинфицирующие)	При повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	100 мл
2.	Старшая медсестра			
3.	Медсестра процедурная			
Очищающие средства				
4.	Кухонный рабочий	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
5.	Повар			
6.	Няня			
7.	Водитель			
8.	Дворник			

Смывающие и (или) обезвреживающие средства, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении их срока годности.

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом. Выдача работникам жидких смывающих и (или) обезвреживающих средств, расфасованных в упаковки емкостью более 250 мл, осуществляется посредством применения дозирующих систем, которые размещаются в санитарно-бытовых помещениях. Пополнение или замена емкостей, содержащих смывающие и (или) обезвреживающие средства, осуществляется по мере расходования указанных средств.

Согласовано:
Председатель профгруппы
_____ О.Н Шаталова
« ____ » _____ 2021г.

Утверждаю
Директор РЦДПОВ
_____ Е. Н. Старостина
« ____ » _____ 2022г.

Перечень должностей, которым предоставляется бесплатная выдача специальной одежды и других средств индивидуальной защиты

Основание: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 сентября 2010 г. N 777н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"

№	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1.	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 12 пар дежурные
2.	Специалист по АХО	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар
3.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. 6 пар
4.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Халат и брюки от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт. 1 комплект До износа 6 пар 2 шт.
5.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Халат и брюки от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	2 шт. 1 шт. 2 шт. До износа
6.	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 12 шт.
7.	Няня	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 шт. 6 пар

		Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
8.	Врач и средний медицинский персонал	Халат или костюм хлопчатобумажный, или из смешанной ткани Колпак или шапочка медицинская Фартук непромокаемый (для процедурного кабинета) Перчатки резиновые	2 шт. 2 шт. Дежурный дежурные

Работник обязан правильно применять СИЗ. В случае, если работник отказывается использовать спецодежду и защитные средства, работодатель вправе отстранить человека от работы и наложить дисциплинарное взыскание.

Согласовано:
Председатель профгруппы
_____ О.Н. Шаталова
« ____ » _____ 2022г.

Утверждаю
Директор РЦДПОВ
_____ Е. Н. Старостина
« ____ » _____ 2022г.

**Перечень
профессий, должностей для проведения обязательных предварительных и периодических
медицинских осмотров**

Основание: приказ Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021 №29н (далее – Порядок №29н) проведения медицинских осмотров.

№	Наименование рабочего места (профессии, должности)	Необходимость	Основание проведения медицинских осмотров
Административно-хозяйственный персонал			
1.	Директор	Да (1 раз в год)	прил. 1, п.3.2.2.3.; прил.2., п.20
2.	Главный бухгалтер	Да (1 раз в год)	прил. 1, п.3.2.2.3.; п. 3.2.2.4.; прил.2., п.20
3.	Экономист	Да (1 раз в год)	прил. 1, п.3.2.2.3.; п. 3.2.2.4.; прил.2., п.20
4.	Специалист по АХО	Да (1 раз в год)	прил.2., п.20
5.	Повар	Да (1 раз в год)	прил. 1, п.3.12.; прил.2., п. 15, п.20
6.	Кухонный рабочий	Да (1 раз в год)	прил. 1, п.4.1.; прил.2., п.15, п.20
7.	Водитель автомобиля (водитель)	Да (1 раз в год)	прил. 1, п. 1. 2. 1., п.1.2.37., п.1.2.45.1., п.3.4.1., п.3.4.2, п.3.7, п.4.1., прил.2. п.20, п.27п
8.	Сторож	Да (1 раз в год)	прил.2., п.20
9.	Дворник	Да (1 раз в год)	прил.2., п.20
Отделение медико-социальной реабилитации			
10.	Заведующий отделением	Да (1 раз в год)	прил. 1, п.3.2.2.3.; прил.2., п.20
11.	Врач-педиатр	Да (1 раз в год)	прил.2., п.20
12.	Медицинская сестра	Да (1 раз в год)	прил. 1, п.1.2.8.1., п.1.2.33.1.; прил.2., п.20
13.	Медицинская сестра по массажу	Да (1 раз в год)	прил. 1, п.4.1.; прил.2., п.20
14.	Медицинская сестра по физиотерапии	Да (1 раз в год)	прил. 1, п.1.2.8.1., п. 1.2.33.1.; п.3.2.2.2., п. 3.6., п.4.1.; прил.2., п.20
15.	Инструктор по физкультуре	Да (1 раз в год)	прил.2., п.20
16.	Няня	Да (1 раз в год)	прил. 1, п.1.2.8.1., п.1.3.3., п.4.1.; прил.2., п.20
Отделение социальной адаптации			
17.	Заведующий отделением	Да (1 раз в год)	прил. 1, п.3.2.2.3.; п. 3.2.2.4.; прил.2., п.20
18.	Специалист по социальной работе	Да (1 раз в год)	прил. 1, п.3.2.2.3.; п. 3.2.2.4.;
19.	Педагог социальный	Да (1 раз в год)	прил.2., п.20
20.	Воспитатель	Да (1 раз в год)	прил.2., п.20
21.	Младший воспитатель	Да (1 раз в год)	прил.2., п.20
22.	Логопед	Да (1 раз в год)	прил.2., п.20
23.	Педагог-психолог	Да (1 раз в год)	прил. 1, п.3.2.2.3.; прил.2., п.20
24.	Инструктор по труду	Да (1 раз в год)	прил.2., п.20

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
Комитета

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГАУСО РЦДПОВ
«Возрождение»

_____ О.Н. Шаталова

_____ Е.Н. Старостина

«_____» _____ 2022г.

«_____» _____ 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях оплаты труда работников

ГАУСО «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями МТЗ и СЗ РТ «Возрождение» в Бугульминском муниципальном районе»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников ГАУСО «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями МТЗ и СЗ РТ «Возрождение» в Бугульминском муниципальном районе»

(далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 15.06.2018г. № 486 « О внесении изменений в Постановление КМ РТ от 01.08.2012г. № 653 « Об условиях оплаты труда работников государственных организаций социального обслуживания населения и государственных учреждений социальной защиты Республики Татарстан» и определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

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

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

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

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

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

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

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

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

1.3. Заработная плата работников профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, должностей работников образования, должностей медицинских работников, государственных организаций

социального обслуживания населения и государственных учреждений социальной защиты Республики Татарстан (далее – работники) определяется из:

- должностных окладов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2. Определение базовых окладов оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих учреждения

2.1. Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих государственных организаций социального обслуживания населения и государственных учреждений социальной защиты Республики Татарстан устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Размер базового оклада в месяц, рублей
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
Первый квалификационный уровень	13 617
Второй квалификационный уровень	13 815
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
Первый квалификационный уровень	13 956
Второй квалификационный уровень	14 130
Третий квалификационный уровень	14 308
Четвертый квалификационный уровень	14 839

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

Квалификационный уровень	Размер базового оклада в месяц, рублей
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
Первый квалификационный уровень	13 617
Второй квалификационный уровень	13 815
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
Первый квалификационный уровень	13 956
Второй квалификационный уровень	14 130
Третий квалификационный уровень	14 308

1	2
Четвертый квалификационный уровень	14 839
Пятый квалификационный уровень	14 721
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
Первый квалификационный уровень	14 911
Второй квалификационный уровень	15 104
Третий квалификационный уровень	15 301
Четвертый квалификационный уровень	15 502
Пятый квалификационный уровень	15 728
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
Первый квалификационный уровень	16 640
Второй квалификационный уровень	16 840
Третий квалификационный уровень	17 040

2.3. Соответствие должности и профессии работника соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих принимается согласно нормативным правовым актам Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Работникам по должности служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, размеры базовых окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда согласно приложению 3 к настоящему Положению

2.4. 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.

3. Порядок формирования должностных окладов работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих учреждения

3.1. Должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих учреждения рассчитывается по формуле:

$$O_d = O \times S,$$

где:

O_d – должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих учреждения;

– размер базового оклада работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих учреждения;

– фактическое количество ставок, занимаемых работниками профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих и общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих учреждения.

4. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за стаж работы по должности;

премиальные и иные поощрительные выплаты.

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

выплаты за интенсивность труда;

выплаты за наличие почетных званий, государственных наград.

4.4. Выплаты за интенсивность труда предоставляются работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих и общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих учреждения, за работу с определенными категориями получателей услуг и рассчитываются по формуле:

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

где:

B_{sd} – выплаты за интенсивность труда;

O_d – должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих и общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих учреждения;

D_{sd} – размер надбавки за интенсивность труда.

Рекомендуемые размеры надбавок за интенсивность труда приведены в приложении № 1 к настоящему Положению. Перечень должностей (профессий) работников, которым с учетом конкретных условий работы и должности (профессии) устанавливаются надбавки за интенсивность труда, утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих по профессии «повар» и общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих по должностям «заведующий производством (шеф-повар)», устанавливаются надбавки за интенсивность труда в размере 20 процентов от должностного оклада.

Работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих четвертого квалификационного уровня по профессии «водитель», предоставляются надбавки за интенсивность труда в размере 1400 рублей пропорционально объему работы по данной должности (1,0 ставки, 0,75 ставки, 0,5 ставки, 0,25 ставки).

4.5. Выплаты за наличие почетных званий, государственных наград предоставляются работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих и общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, и рассчитываются по формуле:

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

где:

B_{pz} – выплата за наличие почетных званий, государственных наград;

O_d – должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих и общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих учреждения;

D_{pz} – размер надбавки за наличие почетных званий, государственных наград.

4.6. Размер надбавки за наличие почетных званий, государственных наград составляет три процента.

4.7. Перечень почетных званий, государственных наград, за наличие которых работникам предоставляются соответствующие выплаты, приведен в приложении № 2 к настоящему Положению.

4.8. 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 за наличие почетных званий, государственных наград устанавливается по одному из почетных званий, одной из государственных наград по выбору работника.

4.9. Выплаты за стаж работы по должности (специальности) устанавливаются работникам профессиональной квалификационной группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих по стажевым группам в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по должности (специальности) и рассчитываются по формуле:

$$B_s = O_d \times D_s,$$

где:

B_s – выплата за стаж работы по должности (специальности);

O_d – должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих учреждения;

D_s – размер надбавки за стаж работы по должности (специальности).

4.10. Размеры надбавок за стаж работы по должности (специальности) составляют:

при стаже работы по должности (специальности) от 2 до 5 лет – 2,5 процента;

при стаже работы по должности (специальности) от 5 до 10 лет – 4 процента;

при стаже работы по должности (специальности) от 10 до 15 лет – 5 процентов;

при стаже работы по должности (специальности) свыше 15 лет – 6 процентов.

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

4.12. В стаж работы по должности (специальности) засчитывается время работы по должностям (профессиям) согласно таблице 1

Таблица 1

Перечень

должностей (профессий), время работы по которым засчитывается в стаж работы по должности (специальности)

№ п/п	Наименование должностей работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (всех внутридолжностных категорий, включая должностные наименования «главный», «старший»)	Наименование должностей (профессий), периоды работы в которых включаются в стаж работы по специальности для установления стимулирующей выплаты
1	2	3
1.	Начальник финансового отдела, начальник планово-экономического отдела, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер , бухгалтер-ревизор, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра, экономист по договорной и претензионной работе, экономист по планированию, экономист по сбыту, экономист по финансовой работе, техник по планированию, счетовод, калькулятор, кассир, таксировщик, статистик, учетчик, консультант по налогам и сборам, аудитор	начальник финансового отдела, начальник планово-экономического отдела, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер , бухгалтер-ревизор, экономист , экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра, экономист по договорной и претензионной работе, экономист материально-технического снабжения, экономист по планированию, экономист по сбыту, экономист по труду, экономист по финансовой работе, техник по планированию, счетовод, калькулятор, кассир, таксировщик, статистик, учетчик, консультант по налогам и сборам, аудитор
2.	Экономист по материально-техническому снабжению	экономист по материально-техническому снабжению, начальник отдела материально-технического снабжения, заведующий складом , бухгалтер, бухгалтер-ревизор, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра, экономист по договорной и претензионной работе, экономист по планированию, экономист по сбыту, экономист по финансовой работе, товаровед, техник по планированию, счетовод, таксировщик, учетчик
3.	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.),	начальник отдела кадров (спецотдела и др.)

1	2	3
	начальник отдела подготовки кадров, менеджер по персоналу, специалист по кадрам , инспектор по кадрам, инженер по подготовке кадров, табельщик	др.), начальник отдела подготовки кадров, менеджер по персоналу, специалист по кадрам , инспектор по кадрам, инженер по подготовке кадров, инструктор-дактилолог, профконсультант, юрисконсульт, табельщик
4.	Начальник юридического отдела, юрисконсульт	начальник юридического отдела, юрисконсульт
5.	Психолог	психолог , медицинский психолог, педагог-психолог , профконсультант
6.	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников соответствующего вида экономической деятельности

4.13. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам за определенный период времени (месяц, квартал, год), а также единовременно в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и по иным основаниям, установленным локальными актами и коллективными договорами организации.

4.14. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат определяются локальными актами учреждения и коллективным договором.

4.15. Рекомендуемый размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, составляет не менее двух процентов фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы и основной должности.

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

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. К выплатам компенсационного характера 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).

5.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с законодательством и в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения на соответствующий финансовый год.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в

соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

5.3. Выплаты компенсационного характера рассчитываются по формуле:

$$B_{kh} = O_d \times D_{kh} \times \frac{H_{fk}}{H_N},$$

где:

B_{kh} – выплата компенсационного характера;

O_d – должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих учреждения;

D_{kh} – размер надбавки за выплату компенсационного характера;

H_{fk} – фактически отработанное время, по которому законодательством предусмотрены выплаты компенсационного характера;

H_N – норма часов за должностной оклад работников, принимаемая в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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 нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, на основании специальной оценки условий труда в размере не менее четырех процентов базового (должностного) оклада;

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

5.5. Руководитель организации может установить за счет средств фонда экономии социальные выплаты работникам, направленные на их социальную поддержку, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций.

Социальные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

Приложение № 1
к Положению
об условиях оплаты труда работников
профессиональных квалификационных групп
общеотраслевых профессий рабочих и
общеотраслевых должностей руководителей,
специалистов и служащих

Размеры

надбавок за интенсивность труда работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

№ п/п	Вид государственной организации социального обслуживания населения и государственного учреждения социальной защиты Республики Татарстан, должности	Размер надбавки, процентов
1	2	3
	Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями	
1.	Работники профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, непосредственно осуществляющие оказание социально-психологических, социально-правовых услуг; водители , обслуживающие инвалидов	15
2.	Работники, входящие в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих по должностям «няня» и «сестра-хозяйка»	22,5

Приложение № 1
к Положению
об условиях оплаты труда работников
профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных
профессий рабочих и общепрофессиональных должностей
руководителей, специалистов и служащих

Базовые оклады

работников по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей
руководителей, специалистов и служащих

Наименование должности по профессиональным стандартам	Требование к образованию и опыту практической работы	Наименование должности по профессиональным квалификационным группам при соотнесении должности по профессиональным стандартам	Размер базового оклада в месяц, рублей
1	2	3	4
Специалист по закупкам	среднее профессиональное образование; дополнительное профессиональное образование–программы повышения квалификации и программы профессиональной переподготовки в сфере закупок	бухгалтер экономист юрисконсульт	14 911
Специалист по кадровому делопроизводству	среднее профессиональное образование –программа подготовки специалистов среднего звена; дополнительное профессиональное образование–программы профессиональной переподготовки, программы повышения квалификации	инспектор по кадрам	13 956
Специалист по административно-хозяйственному обеспечению	среднее профессиональное образование –программа подготовки специалистов среднего звена; дополнительное профессиональное образование–программы профессиональной переподготовки по профилю деятельности	заведующий складом, заведующий хозяйством	14 130

2. ОПРЕДЕЛЕНИЕ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг в следующих размерах:

Квалификационный уровень, рублей	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей		
		основное общее образование, среднее общее образование	среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих), среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации «бакалавр», «магистр» или «дип-ломированный специалист»
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»				
Первый квалификационный уровень	Техник по техническим средствам реабилитации инвалидов	14 800	17 033	-
	Социальный работник			
Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»				
Первый квалификационный уровень	Специалист по социальной работе	18 373	20 583	21 769
Второй квалификационный уровень	Специалист по реабилитации инвалидов	-	-	22 132
Третий квалификационный	Консультант по профессиональной	-	-	22 495

1	2	3	4	5
уровень	реабилитации инвалидов			
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»				
Первый квалификационный уровень	Заведующий отделением (социальной службой)	-	22 317	22 687

Базовый оклад работников, занимающих должность «специалист по работе с семьей», имеющих:

основное общее образование, среднее общее образование, устанавливается в размере 18 373 рублей;

среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих), среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование, – 20 583 рублей;

высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации «бакалавр», «магистр» или «дипломированный специалист», – 21 769 рубля.

Базовый оклад работников, занимающих должность **«Специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог)», «специалист по социальной реабилитации»**, имеющее высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации «бакалавр», «магистр» или «дипломированный специалист», – 22 132 рубля.

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

Квалификационный уровень, рублей	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей		
		основное образование, общее образование	среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих), среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации «бакалавр», «магистр» или «дипломированный специалист»

1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня				
Первый квалификационный уровень	Помощник воспитателя	13 617	-	-
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
Первый квалификационный уровень	Младший воспитатель	13 700	14 000	-
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
Первый квалификационный уровень	Инструктор по труду	-	14 480	16 700
	Инструктор по физической культуре			
	Музыкальный руководитель			
Второй квалификационный уровень	Социальный педагог	-	14 487	16 720
Третий квалификационный уровень	Воспитатель	-	14 493	16 732
	Педагог-психолог			
Четвертый квалификационный уровень	Учитель-дефектолог	-	14 495	16 736
	Учитель-логопед (логопед)			

Для работников профессиональных квалификационных групп должностей педагогических работников реабилитационных центров для детей и подростков с ограниченными возможностями применяется коэффициент приоритета отрасли к базовому (должностному) окладу.

Размер коэффициента приоритета отрасли составляет:

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

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

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

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

Квалификационный уровень, рублей	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
Первый квалификационный уровень	Санитарка	13 617
	Санитарка (мойщица)	
	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	
	Сестра-хозяйка	
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
Первый квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре	15 237
	Инструктор по трудовой терапии	
	Медицинский дезинфектор	
Второй квалификационный уровень	Помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания, врача по гигиене труда, врача по гигиеническому воспитанию, врача по коммунальной гигиене, врача по общей гигиене, врача-паразитолога, врача по радиационной гигиене, врача-эпидемиолога)	15 737
	Медицинская сестра диетическая	
Третий квалификационный уровень	Медицинская сестра	16 237
	Медицинская сестра палатная (постовая)	
	Медицинская сестра по физиотерапии	
	Медицинская сестра по массажу	
Четвертый квалификационный уровень	Медицинская сестра процедурной	16 937

1	2	3
Пятый квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник)	17 937
Профессиональная квалификационная группа должностей «Врачи и провизоры»		
Второй квалификационный уровень	Врачи-специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к третьему и четвертому квалификационным уровням)	19 437
Третий квалификационный уровень	Врачи общей практики (семейные врачи) Врачи- педиатры участковые	20 237
Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»		
Первый квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением (кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационаров) (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.)	22 237

Для отдельных должностей медицинских и фармацевтических работников государственных организаций социального обслуживания населения и государственных учреждений социальной защиты Республики Татарстан применяются коэффициенты приоритета отрасли к базовому (должностному) окладу.

Размер коэффициента приоритета отрасли составляет:

по должностям, входящим в профессиональную квалификационную группу «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня», – 1,2;

по должностям, входящим в профессиональную квалификационную группу «Средний медицинский и фармацевтический персонал», – 1,25;

по должностям, входящим в профессиональную квалификационную группу «Врачи и провизоры», – 1,3;

по должностям, входящим в профессиональную квалификационную группу «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)», – 1,3.

Для отдельных должностей медицинских и фармацевтических работников государственных организаций социального обслуживания населения и государственных учреждений социальной защиты Республики Татарстан с учетом сложности и важности выполняемых работ, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач применяются повышающие коэффициенты к базовому (должностному) окладу:

по должности «сестра-хозяйка» – 1,05;

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

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

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

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

4. НОРМАТИВНОЕ КОЛИЧЕСТВО УСЛУГ ЗА БАЗОВЫЙ ОКЛАД (СТАВКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ), ОКАЗЫВАЕМОЕ РАБОТНИКАМИ

4.1. В соответствии с мощностью учреждения (35 мест) и государственным заданием.

5. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ

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

$$O_d = O_b \times S,$$

где:

O_d – должностной оклад работников;

– размер базового оклада работников, принимаемый в соответствии с разделом 2 настоящего Положения;

S – фактическое количество ставок, занимаемых работниками.

6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

6.1.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за стаж работы по должности;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные и иные поощрительные выплаты;

выплаты специалистам за работу в сельской местности.

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

выплаты за квалификационную категорию;

выплаты за интенсивность труда;

выплаты за наличие почетных званий, государственных наград;

выплаты за наличие ученых степеней и званий.

6.2. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг, и работникам, занимающим должности «специалист по работе с семьей», устанавливаются следующим образом:

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

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

где:

B_{kk} – выплата за квалификационную категорию;

O_d – должностной оклад работников;

D_{kk} – размер надбавки за квалификационную категорию.

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

Таблица 1

РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ

№ п/п	Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
1.1.	1	2 квалификационная категория	5
		1 квалификационная категория	10
		высшая квалификационная категория	15
1.2.	2	2 квалификационная категория	7
		1 квалификационная категория	12
		высшая квалификационная категория	20
1.3.	3	2 квалификационная категория	7
		1 квалификационная категория	12
		высшая квалификационная категория	20
2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
2.1.	1	2 квалификационная категория	12
		1 квалификационная категория	17
		высшая квалификационная категория	22

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

6.2.2. Выплаты за интенсивность труда предоставляются работникам, занятым в сфере предоставления социальных услуг, за работу с определенными категориями получателей услуг и рассчитываются по формуле:

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

где:

B_{sd} – выплаты за интенсивность труда;

O_d – должностной оклад работников;

D_{sd} – размер надбавки за интенсивность труда.

Перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в подразделении и должности устанавливаются надбавки за интенсивность труда, утверждается учреждением по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Рекомендуемые размеры надбавок за интенсивность труда приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

6.2.3. Выплаты за наличие почетных званий, государственных наград предоставляются работникам, занятым в сфере предоставления социальных услуг, и рассчитываются по формуле:

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

где:

B_{pz} – выплаты за наличие почетных званий, государственных наград;

O_d – должностной оклад работников;

D_{pz} – размер надбавки за наличие почетных званий, государственных наград.

Размер надбавки за наличие почетных званий, государственных наград Республики Татарстан, автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет **8 процентов**.

Размер надбавки за наличие почетных званий, государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет **10 процентов**.

Перечень почетных званий, государственных наград, за наличие которых работникам, занятым в сфере предоставления социальных услуг, предоставляются соответствующие выплаты, приведен в приложении № 2 к настоящему Положению.

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 за наличие почетных званий, государственных наград устанавливается по одному из почетных званий, одной из государственных наград по выбору работника.

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

$$B_s = O_d \times D_s,$$

где:

B_s – выплата за стаж работы по профилю;

O_d – должностной оклад работников;

D_s – выплата за стаж работы по профилю.

Размеры надбавок за стаж работы по профилю приведены в таблице 2.

Таблица 2

РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА СТАЖ РАБОТЫ ПО ПРОФИЛЮ

	Наименование	Квалификацию	Группа	Разм
--	--------------	--------------	--------	------

/п	профессиональной квалификационной группы	ный уровень	по стажу	ер надбавки, процентов
	2	3	4	5
1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»	1	от 2 до 3 лет	1,5
			от 3 до 6 лет	2,5
			от 6 до 10 лет	3,5
			свыше 10 лет	5
.	Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» и «специалист по работе с семьей»	1 – 3	от 2 до 3 лет	2,5
			от 3 до 5 лет	3,5
			от 5 до 10 лет	5
			от 10 до 15 лет	7
			свыше 15 лет	10
.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	1	от 2 до 3 лет	2,5
			от 3 до 5 лет	3,5
			от 5 до 10 лет	5
			от 10 до 15 лет	7
			свыше 15 лет	10

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

В стаж работы по профилю засчитываются периоды работы согласно таблице 3.

Таблица 3

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

/п	Наименование должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг	Должности, периоды работы в которых включаются в стаж работы по профилю
----	---	---

	2	3
.	Социальный работник; специалист по социальной работе; заведующий отделением (социальной службой); специалист по работе с семьей	Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг; должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг; должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг; должности специалиста по работе с семьей

6.2.5. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг, за определенный период времени (месяц, квартал, год), в том числе единовременно, в целях стимулирования достижения эффективных результатов труда, повышения эффективности деятельности работников при выполнении Плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Республики Татарстан(2013 – 2018 годы)», утвержденного постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 29.05.2013 № 359«Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Республики Татарстан (2013 – 2018 годы)», и реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, государственных наград и по иным основаниям, установленным локальными актами и коллективными договорами организации.

Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат определяются локальными актами учреждения и коллективным договором.

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

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

6.3. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников устанавливаются следующим образом:

6.3.1. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам, входящим в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории и рассчитываются по формуле:

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

где:

- выплаты за квалификационную категорию;
- должностной оклад работников;
- размер надбавки за квалификационную категорию.

Размеры надбавок за квалификационную категорию приведены в таблице 4.

Таблица 4

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

/п	Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
	2	3	4
.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
.1.	1	2 квалификационная категория	4,5
		1 квалификационная категория	6,0
		высшая квалификационная категория	7,5
.2.	2	2 квалификационная категория	4,5
		1 квалификационная категория	7,5
		высшая квалификационная категория	10,0
.3.	3	2 квалификационная категория	6,0
		1 квалификационная категория	8,5
		высшая квалификационная категория	12,5
.4.	4	2 квалификационная категория	7,5
		1 квалификационная категория	10,0
		высшая квалификационная категория	15,0

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

Таблица 5

РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА СТАЖ РАБОТЫ ПО ПРОФИЛЮ

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

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

В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в организациях согласно таблице 6.

Таблица 6

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

№ п/п	Наименование организаций	Наименование должностей
1	2	3
1.	Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего образования, военные профессиональные организации и военные образовательные организации высшего образования, организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов; медицинские организации и организации социального обслуживания)	<u>учителя,</u> преподаватели, <u>учителя-дефектологи,</u> <u>учителя-логопеды (логопеды),</u> преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинках и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), <u>концертмейстеры,</u> <u>музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели,</u> классные воспитатели, <u>социальные педагоги,</u> <u>педагоги-психологи,</u> <u>педагоги-организаторы,</u> педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые, <u>инструкторы по физкультуре,</u> <u>инструкторы по труду,</u> директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими

1	2	3
		структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав

Время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в профессиональных образовательных организациях и в образовательных организациях высшего образования засчитывается в следующем порядке:

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

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

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

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

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

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

6.3.5. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников образования за определенный период времени (месяц, квартал, год), в том числе единовременно, в целях стимулирования достижения эффективных результатов труда, повышения эффективности деятельности работников при выполнении Плана мероприятий в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, государственных наград и по иным основаниям, установленным локальными актами и коллективными договорами организации.

Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат определяются локальными актами учреждения и коллективным договором.

6.3.6. Размер фонда оплаты труда на премиальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников образования составляет **не менее двух процентов фонда оплаты** труда работников по основному месту работы и основной должности, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера, установленных настоящим Положением.

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

6.4. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера работникам профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников учреждения устанавливаются следующим образом:

6.4.1. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам, занятым по специальностям, предусматривающим в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками присвоение квалификационных категорий по итогам аттестации в разрезе профессиональных квалификационных групп. Выплаты за квалификационную категорию рассчитываются по формуле:

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

где:

B_{kk} – выплаты за квалификационную категорию;

O_d – должностной оклад работников;

D_{kk} – размер надбавки за квалификационную категорию.

Размеры надбавок за квалификационную категорию приведены в таблице 7.

Таблица 7

РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ

№ п/п	Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
1	2	3
1.	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1.1.	2 квалификационная категория	3
1.2.	1 квалификационная категория	6
1.3.	высшая квалификационная категория	10
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей «Врачи и провизоры»	
2.2.	2 квалификационная категория	6
2.3.	1 квалификационная категория	10
2.4.	высшая квалификационная категория	20
3.	Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	
3.1.	2 квалификационная категория	6
3.2.	1 квалификационная категория	10
3.3.	высшая квалификационная категория	20

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

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

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

6.4.2. Выплаты за интенсивность труда предоставляются работникам профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников за работу с определенными категориями получателей услуг и рассчитываются по формуле:

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

где:

B_{sd} – выплаты за интенсивность труда;

O_d – должностной оклад работников;

D_{sd} – размер надбавки за интенсивность труда.

Перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в должности устанавливаются надбавки за интенсивность труда, утверждается учреждением по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Рекомендуемые размеры надбавок за интенсивность труда приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

6.4.3. Выплаты за наличие почетных званий, государственных наград предоставляются работникам профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников и рассчитываются по формуле:

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

где:

B_{pz} – выплаты за наличие почетных званий, государственных наград;

O_d – должностной оклад работников;

D_{pz} – размер надбавки за наличие почетных званий, государственных наград.

Размер надбавки за наличие почетных званий, государственных наград Республики Татарстан, автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет **8 процентов**.

Размер надбавки за наличие почетных званий, государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет **10 процентов**.

Перечень почетных званий, государственных наград, за наличие которых медицинским и фармацевтическим работникам предоставляются соответствующие выплаты, приведен в приложении № 5 к настоящему Положению.

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 за наличие почетных званий, государственных наград устанавливается по одному из почетных званий, одной из государственных наград по выбору работника.

6.4.4. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются работникам профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников в зависимости от продолжительности работы по профилю и рассчитываются по формуле:

$$B_s = O_d \times D_s,$$

где:

B_s – выплата за стаж работы по профилю;

O_d – должностной оклад работников;

D_s – размер надбавки за стаж работы по профилю.

Размеры надбавок за стаж работы по профилю приведены в таблице 8.

Таблица 8

РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА СТАЖ РАБОТЫ ПО ПРОФИЛЮ

№	Наименование	профессиональной	Группа по стажу	Размер
---	--------------	------------------	-----------------	--------

п/п	квалификационной группы		надбавки, процентов
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	от 2 до 5 лет	2,5
		от 5 до 10 лет	4,0
		от 10 до 15 лет	4,5
		свыше 15 лет	5,5
2.	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	от 3 до 5 лет	2,5
		от 5 до 10 лет	3,5
		от 10 до 15 лет	4,5
		свыше 15 лет	5,5
3.	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	от 3 до 5 лет	5,0
		от 5 до 10 лет	7,5
		от 10 до 15 лет	9,0
		свыше 15 лет	10,0
4.	Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	от 3 до 5 лет	5,0
		от 5 до 10 лет	7,5
		от 10 до 15 лет	9,0
		свыше 15 лет	10,0

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

В стаж работы по профилю засчитывается медицинская, руководящая и методическая работа в учреждениях и организациях всех форм собственности согласно таблице 9.

Таблица 9

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ
ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ МЕДИЦИНСКИМ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИМ
РАБОТНИКАМ В СТАЖ РАБОТЫ ПО ПРОФИЛЮ**

№ п/п	Наименование должности по профилю
1	2
1.	Врач, провизор, руководитель (врач, провизор) (должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам «Врачи и провизоры», «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»)
2.	Средний медицинский работник, фармацевт (должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и фармацевтический персонал»)
3.	Младший медицинский работник, фасовщица (должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»)

6.4.5. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников за определенный период времени (месяц, квартал, год), в том числе единовременно, в

целях стимулирования достижения эффективных результатов труда, повышения эффективности деятельности работников при выполнении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения в Республике Татарстан» (2013 – 2018 годы), утвержденного распоряжением Кабинета Министров Республики Татарстан от 30.03.2013 № 557-р, и реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, государственных наград и по иным основаниям, установленным локальными актами и коллективным договором.

Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат определяются локальными актами учреждения и коллективным договором.

6.4.6. Размер фонда оплаты труда на премиальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников составляет **не менее двух процентов фонда оплаты** труда работников по основному месту работы и основной должности, предусмотренного на выплату окладов (должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера, установленных настоящим Положением

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

6.5. Размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников 6.5.1. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам, занятым по специальностям, предусматривающим в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками присвоение квалификационных категорий по итогам аттестации в разрезе профессиональных квалификационных групп. Выплаты за квалификационную категорию рассчитываются по формуле:

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

где:

B_{kk} – выплата за квалификационную категорию;

O_d – должностной оклад работников;

D_{kk} – размер надбавки за квалификационную категорию.

Размеры надбавок за стаж работы по профилю приведены в таблице 10.

Таблица 10

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

№ п/п	Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1	2	3
1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»	
1.1.	Социальный работник	45

1	2	3
2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	
2.1.	Специалист по социальной работе	50
2.2.	Специалист по работе с семьей	50
2.3.	Инструктор-методист по лечебной физкультуре	50
2.4.	Специалист по реабилитации инвалидов	55
3.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	
3.1.	Заведующий отделением (социальной службой)	65

Таблица 11

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

№ п/п	Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1	2	3
1.	Профессиональная квалификационная группа учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
1.1.	Помощник воспитателя	5
2.	Профессиональная квалификационная группа учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
2.1.	Младший воспитатель	35
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
3.1.	Инструктор по труду	45
3.2.	Инструктор по физической культуре	45
3.3.	Музыкальный руководитель	45
3.4.	Социальный педагог	50
3.5.	Воспитатель	55
3.6.	Педагог-психолог	55
3.7.	Учитель-дефектолог	60

1	2	3
3.8.	Учитель-логопед (логопед)	60

Таблица 12

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

№ п/п	Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1	2	3
1.	Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
1.1.	Санитарка	5
1.2.	Сестра-хозяйка	5
2.	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский фармацевтический персонал»	
2.1.	Инструктор по лечебной физкультуре	35
2.2.	Медицинская сестра диетическая	37
2.3.	Медицинская сестра	40
2.4.	Медицинская сестра палатная (постовая)	40
2.5.	Медицинская сестра по физиотерапии	40
2.6.	Медицинская сестра по массажу	40
2.7.	Медицинская сестра процедурной	45
2.8.	Старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник)	50
3.	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
3.1.	Врачи-специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к третьему и четвертому квалификационным уровням)	60
4.	Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	

1	2	3
4.1.	Заведующий структурным подразделением (кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационаров) (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.)	70

7. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

7.1. К выплатам компенсационного характера 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).

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

7.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, за работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), рассчитываются по формуле:

$$B_{kh} = O_d \times D_{kh} \times \frac{H_{fk}}{H_N},$$

где:

B_{kh} – выплата компенсационного характера;

O_d – должностной оклад работников;

D_{kh} – размер надбавки за выплату компенсационного характера;

H_{fk} – фактически отработанное время, по которому законодательством предусмотрены выплаты компенсационного характера;

H_N – норма часов за должностной оклад работников, принимаемая в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, в размере 50%;

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;

оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными

окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, на основании специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов базового (должностного) оклада;

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

7.4. Руководитель организации может установить за счет средств экономии по фонду оплаты труда социальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, должностей работников образования, должностей медицинских и фармацевтических работников, направленные на их социальную поддержку, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций.

Социальные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

8. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

8.2. Должностной оклад руководителя устанавливается учредителем (МТЗ и СЗ РТ) в зависимости от типа государственной организации и группы по оплате труда.

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

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

8.3. Объемные показатели, характеризующие группу по оплате труда руководителя, представлены в таблице 13.

Таблица 13

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ГРУППУ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ

Типы государственных организаций социального обслуживания населения и государственных учреждений социальной защиты Республики Татарстан, группа по оплате труда руководителя	Наименование (значение) показателя	Базовый оклад, рублей	Значение коэффициента по группам оплаты труда руководителей	Должностной оклад, рублей
1	2	3	4	5
Реабилитационный центр для детей и подростков с	количество койко-мест			

1	2	3	4	5
ограниченными возможностями				
I	91 и более	36000	1,00	36 000
II	51 – 90	36000	0,90	32 400
III	15 – 50	36000	0,80	28 800
IV	до 15	36000	0,75	27 000

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

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается ежегодно приказом учредителя (МТЗ и СЗ РТ), а также оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору руководителя.

Должностные оклады заместителя директора и главного бухгалтера устанавливается в размере на 10 – 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

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

8.5. **Руководитель учреждения устанавливает заместителю директора, главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ в размере 10 процентов должностного оклада с учетом результатов их деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера.**

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

Выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения осуществляется ежемесячно в порядке, предусмотренном локальным актом учредителя (МТЗ и СЗ РТ).

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

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

8.6. **Учредитель устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ в размере 10 процентов должностного оклада с учетом результатов деятельности учреждения, определенных на основании критериев эффективности деятельности.**

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

Выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителю государственного учреждения социальной защиты Республики Татарстан осуществляется ежемесячно в порядке, предусмотренном локальным актом учредителя.

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

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

Учредитель может устанавливать руководителю учреждения выплаты социального характера.

Руководитель учреждения может установить заместителю директора и главному бухгалтеру выплаты социального характера.

8.7. Положения о предоставлении выплат стимулирующего характера отражаются в трудовом договоре, заключаемом между руководителем и заместителем директора, руководителем и главным бухгалтером, или в дополнительном соглашении к трудовому договору. Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается на срок до одного года. По окончании календарного года дополнительное соглашение к трудовому договору может быть пересмотрено в части изменения размеров общего фонда стимулирования труда руководителя, заместителя директора и главного бухгалтера, а также перечней и значений критериев эффективности деятельности учреждения.

9. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

9.1. Фонд оплаты труда автономным учреждения, формируется в пределах объема средств на текущий финансовый год, определенного с учетом нормативных затрат, объемов услуг, утверждаемых Кабинетом Министров Республики Татарстан, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности организации.

Размеры

надбавок за интенсивность труда работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников, по предоставлению социальных услуг, должностей работников образования, должностей медицинских и фармацевтических работников, за работу с определенными категориями получателей услуг (процентов)

№ п/п	Наименование профессионально-квалификационных групп должностей или наименование должностей	Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями
	Должности работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг	
	Заведующий отделением (социальной службой)	3
	Социальный работник, специалист по социальной работе , специалист по работе с семьей	6
	Инструктор-методист по лечебной физкультуре	4
	Должности работников образования	
	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	1
	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	5
	Должности педагогических работников	
	в т. ч. первый квалификационный уровень	1
	второй квалификационный уровень	1
	третий квалификационный уровень	1
	четвертый квалификационный уровень	1

	Должности медицинских и фармацевтических работников	
	Младший медицинский персонал	
	Средний медицинский и фармацевтический персонал	8
	Врачи и провизоры, руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием	12.5