

Утверждаю:

Доверенное лицо  
Татарстанской республиканской  
организации Общероссийского  
Профсоюза работников  
государственных учреждений и  
общественного обслуживания РФ  
в Кукморском муниципальном  
районе

Гаянова Р.Н.



Утверждаю:

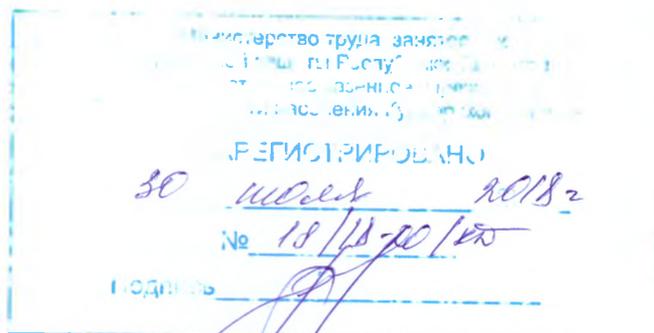
Директор ГАУСО  
Реабилитационный центр для детей  
и подростков с ограниченными  
возможностями «Милосердие»  
МТЗ и СЗ РТ в Кукморском  
муниципальном районе  
Фазлеева Р.Ф.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГАУСО «Реабилитационный центр для детей и подростков с  
ограниченными возможностями МТЗ и СЗ РТ «Милосердие»  
в Кукморском муниципальном районе»  
на 2018-2021 годы.

Утвержден на общем собрании  
коллектива ГАУСО РЦ «Милосердие»  
26 июля 2018 г.



## РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Государственное автономное учреждение социального обслуживания Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями МТЗ и СЗ РТ «Милосердие» в Кукморском муниципальном районе в лице Фазлеевой Розы Фатыховны, именуемого далее «Работодатель», и работники организации, именуемого в дальнейшем «Профсоюзный комитет», уполномоченный представитель профсоюзного комитета Хусаинова Люция Хайдаровна.

1.1. Коллективный договор разработано на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса РФ, Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и иных нормативных правовых актов РФ и РТ.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, содействующим договорному регулированию социально-трудовых отношений в организации и заключаемым работодателем и работниками в лице их представителей в целях обеспечения социальных и трудовых прав и гарантий работников, повышения жизненного уровня работников и членов их семей, создания благоприятных условий деятельности предприятия. Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности работы предприятия, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях организации.

1.2. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 Трудового кодекса РФ).

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

1.4. Работодатель обязуется:

- признавать Профсоюзный комитет единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми 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 и др.).

1.5. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать эффективной работе организации;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.6. Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производится в порядке, установленном сторонами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иными федеральными законами.

1.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании.

## **1. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.**

*Работники имеют право на:*

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с 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;

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

- участие в управлении организацией;

- 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 законодательством РФ;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

*Работники обязаны:*

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуаций, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

### **Основные права и обязанности Работодателя.**

*Работодатель имеет право:*

- заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с работниками и в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ.

- 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 законодательством РФ;

- принимать локальные нормативные акты;

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

*Работодатель обязан:*

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную плату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства РФ;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

## РАЗДЕЛ 2. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Действие Коллективного договора распространяется на работников и работодателя, которые уполномочили соответствующих представителей Сторон на коллективных переговорах разработать и заключить его от их имени.

2.2. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

2.3. Профсоюзные организации не несут ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза, не уполномочивших профсоюз на представительство их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним взносов на счета профсоюзных организаций.

### РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения работников регулируются Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан.

3.2. Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников разрабатываются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

3.3. Режим труда работников Центра регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденный руководителем.

3.4. Нормальная продолжительность рабочего времени работников устанавливается в соответствии с законодательством 40 часов в неделю (пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями). Для педагогических и медицинских работников не более 36 часов в неделю. Для отдельных категорий работников законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (для воспитателей-25 часов в неделю, для логопеда-18 часов в неделю, для музыкального руководителя 24 часа в неделю при наличии лицензии)

Начало рабочего дня – 8ч.00 мин., конец рабочего дня – 17 ч.00 мин., с перерывами на отдых и питание с 12ч.00 мин. до 13ч.00 мин.

Рабочее время и время отдыха всех категорий работников определяется Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, регулируется с соблюдением ст.42 ТК РФ.

3.5. По просьбе работников (работника) работодатель может устанавливать гибкий график работы и другие, удобные для них формы организации труда при обеспечении нормального функционирования учреждения.

3.6. Привлечение работодателем работника к сверхурочным работам производится с письменного согласия работника, а в случаях, предусмотренных законодательством, и с учетом мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со статьей 99 «сверхурочная работа» Трудового кодекса РФ.

3.7. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

3.8. Графики отпусков работников утверждаются работодателем с учетом мнения выборных профсоюзных органов не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись, не позднее, чем за две недели до его начала.

3.9. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, предусмотренные статьями 116-119 Трудового кодекса РФ присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску (приложение №3) и могут быть разделены на две половины.

3.10. Работодатель предоставляет работникам, имеющим детей-инвалидов с детства, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

3.11. Женщинам, а также одиноким родителям, имеющим детей до 16 лет, предоставляется не менее 2-х часов свободного времени в неделю или 1 (один) свободный день в месяц, с сохранением средней заработной платы. (постановление Совета Министров Татарской ССР от 14 июня 1991 года № 261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в ТССР»)

3.21. При проведении аттестации работников учреждений в состав аттестационной комиссии включается представитель выборного профсоюзного органа.

3.13. Работодатель рассматривает ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении работников в соответствии с утвержденными Положениями к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации.

3.14. Администрация и трудовой коллектив разрабатывают должностные инструкции по всем должностям, согласно штатного расписания, и под роспись знакомят всех работающих с их должностными обязанностями при приеме на работу и по мере необходимости.

3.15. При наличии средств и согласно ученического договора (гл.32 ТК РФ), администрация Центра направляет специалистов на обучение, повышение квалификации.

3.16. В соответствии со статьей 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

#### Раздел 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Размеры надбавок, доплат, премий, иных выплат стимулирующего характера, а также структуру и штаты без учета соотношений работников различных категорий, определяются в коллективном договоре и положением об оплате труда, о премировании, утвержденными работодателями с учетом мнения профкома.

4.2. Работникам, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

4.3. Заработная плата руководителю реабилитационного центра выплачивается одновременно с ее выплатой всем работникам организации.

4.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

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

4.6. За каждый час работы в ночное время (с 22-00. до 06-00.) работнику выплачивается доплата в размере не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы).

4.7. Оплата простоев не по вине работника производится в размере среднего заработка.

4.8. В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем сокращении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по предприятию, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

4.9. При направлении на переквалификацию с отрывом от производства за работниками на весь период обучения сохраняется средняя заработная плата.

4.10. Выплата заработной платы производится не реже двух раз в месяц:

- за 1 половину - 25 числа текущего месяца
- окончательный расчет 10 числа следующего месяца.

В случае задержки выплаты заработной платы в установленные сроки, без уважительных причин, работодатель несет ответственность в рамках действующего законодательства (статьи 142, 236 Трудового кодекса РФ).

## **РАЗДЕЛ 5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ.**

5.1. В случае реорганизации или ликвидации учреждения, либо сокращения численности или штата работников и возможного расторжения

трудовых договоров с работниками работодатели в письменной форме предупреждают их персонально под роспись, а также информируют об этом соответствующий выборный профсоюзный орган и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Работодатели руководствуются критериями массового увольнения работников, установленными Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

5.2. В случае сокращения численности или штата работников при рассмотрении преимущественного права оставления на работе работодатели учитывают нормы статей 179 и 261 ТК РФ.

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до назначения пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет.

5.3. В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» работодатели производят ежемесячные отчисления первичным профсоюзным организациям финансовых средств по статье «Прочие текущие расходы» на проведение в коллективах организаций соцзащиты социально-культурной и иной работы в установленных коллективными договорами, но не менее 0,5 процента от фонда оплаты труда.

5.4. Работодатели:

5.4.1. По согласованию с выборными профсоюзными органами и с учетом финансовых возможностей предусматривают оказание следующих видов социальной помощи.

Руководствуясь законом РФ о труде ст. 191 «Поощрения за труд» для стимулирования роста профессионального мастерства, развития творческой инициативы работников, улучшения качества обслуживания, администрация имеет право премировать работников по итогам работы за год из фонда заработной платы.

5.5. В целях социальной защиты работников отрасли, в интересах отпущенных средств, стороны гарантируют:

5.5.1. Предоставление работникам организаций социальной защиты при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую

пенсию по старости материального вознаграждения в размере тарифной ставки (оклада) при возможности экономии зарплаты.

5.6. Производят перевозку в лечебные учреждения работников предприятия, заболевших или получивших травму на месте работы, за счет средств предприятия.

5.7. Сохраняют за работником, признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии) вследствие общего заболевания, бытовой или производственной травмы, средний заработок на срок его переквалификации (но не более трех месяцев) для обеспечения работой на данном предприятии.

5.8. Руководствуясь Федеральным законом «Об индивидуальном персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», с выборными профсоюзными органами осуществляют на предприятиях (персонифицированный учет и осуществляет контроль за своевременным и обоснованным предоставлением в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации полных сведений о застрахованных лицах.

## РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

6.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными нормативными актами по охране труда гарантирует права работников охрану труда и обязуется обеспечить:

- защиту работников от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

- разработать и осуществить за счет средств, выделяемых на охрану труда, мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников, создать службы охраны труда или назначить ответственных за состояние охраны труда на предприятиях, имеющих соответствующую подготовку или опыт работы в этой области (статья 217 Трудового кодекса РФ).

- финансирование мероприятий по охране труда в размере предусмотренной сметой расходов;

- своевременную выдачу работникам спецодежды, спец.обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с нормами и существующими условиями труда;

- организацию санитарно – гигиенических условий рабочих мест;

- не реже 1 раза в год проводить анализ состояния производственного травматизма и условий труда работников, разработать согласованные с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом работников мероприятия, направленные на улучшение условий и охраны труда.

- организацию обучения и аттестации руководителей и специалистов по охране труда;

- соблюдение льготных компенсаций за работу во вредных условиях труда в соответствии с действующим законодательством;

- контроль за безопасностью проведения работ, своевременным проведением инструктажей по охране труда, аттестацией рабочих мест, обучением безопасным приемам работы и по вопросам нового законодательства по охране труда в соответствии со ст.212, 219, 225 ТК РФ;

- проведение обязательных периодических медицинских осмотров работников на основании Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 302 от 12.04.2011 г.;

- в целях организации сотрудничества по охране труда создать на паритетной основе совместную комиссию по охране труда в соответствии со ст.218 ТК РФ и «Рекомендациями», утвержденными Постановлением Минтруда РФ от 10.10.94 г. №64;

- необходимые условия для работы уполномоченных лиц и членов совместных комиссий по охране труда и предоставлять им для этого времени (не менее 2-х часов рабочего времени в неделю) с сохранением среднего заработка в соответствии с «Рекомендациями», утвержденными Постановлением Минтруда РФ от 8.04.94 г. №30, обеспечивать их нормативными и справочными материалами по охране труда за счет предприятия.

6.2. Работник руководствуется в работе действующими законодательными актами и инструкциями по охране труда и обязуется:

- соблюдать трудовую и производственную дисциплину, нормы, правила и инструкции по охране труда;

- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты.

6.3. Обоснованный отказ работника от выполнения работ в связи с непосредственной опасностью для жизни и здоровья не может служить основанием для применения к нему мер взыскания или увольнения.

6.4. Постановления выборного профсоюзного органа по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению работодателем.

6.5. В соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» профсоюзные комитеты составляют заключение о степени вины работника для установления размера возмещения ему вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученных при исполнении служебных обязанностей.

6.6. Работодатель при содействии комиссий или уполномоченных по социальному страхованию обеспечивают работников пособиями по государственному социальному страхованию, а также принимают меры к их обеспечению путевками на санаторно-курортное лечение, отдых и их детей – в детские оздоровительные лагеря. Работодатель выделяет средства на проведение оздоровительных мероприятий среди работников и их семей, организацию детской оздоровительной кампании.

6.7. В случае установления факта грубой неосторожности работника, способствовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, степень его вины в процентах определяется комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве,

с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации.

## **РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

7.1. Выделять из средств профсоюзной организации:

- единовременное пособие членам профсоюза к юбилейным датам (50,55,60 лет)-1000 рублей;
- единовременное пособие членам профсоюза при серьезных заболеваниях -1000 рублей;
- материальную помощь членам профсоюза, оказавшим в трудной жизненной ситуации-1000 рублей.

7.2. Полученные средства от оказания платных услуг, по своему усмотрению, администрация может направить на стимулирование труда сотрудников в размере 40 % от поступающей суммы.

7.3. Награждать сотрудников памятными подарками в связи с награждением почетными грамотами за счет средств учреждения.

7.4. Работодатель производит перевозку в лечебные учреждения работников предприятия, заболевших или получивших травму на месте работы, за счет средств учреждения.

7.5. Предоставление работникам оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

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

7.6. Руководствуясь Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» осуществлять на предприятиях персонифицированный учет и контроль за своевременным и обоснованным представлением в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации полных сведений о застрахованных лицах.

7.7. Выделять работникам из перечисленных взносов членов профсоюза:

- в связи с рождением ребенка-1000 рублей;
- в связи с окончанием школы-1000 рублей;

## **РАЗДЕЛ 8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

8.1. Работодатель не препятствуют вступлению работников в Профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, обеспечивают соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций в коллективах:

-предоставляет профсоюзным органам по их запросам необходимую информацию о социально-экономическом развитии организаций социальной защиты;

-содействует представителям профсоюзных органов в посещении организаций социальной защиты, в которых работают члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством и настоящим Соглашением прав работников и уставных задач Профсоюза.

## 8.2. Материальные условия деятельности профсоюзной организации.

### 8.2.1.Работодатель:

-на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производят безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих профсоюзных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в организациях социальной защиты ;

- на основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно производит безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежные средства в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов, для обеспечения финансовой базы по оказанию посреднических услуг работникам – не членам Профсоюза при необходимости защиты их коллективных прав и интересов, одновременно с выплатой заработной платы в организациях социальной защиты;

-предоставляет бесплатно выборному профсоюзному органу для обеспечения его деятельности в интересах работников оборудованные помещения, средства связи (городской и местный телефоны, возможность пользования электронной и факсимильной связью), транспортные средства;

-для профсоюзных организаций производит бесплатно множительные и машинописные работы;

-может оплачивать труд председателя первичной организации Профсоюза в размерах, установленных коллективным договором (статья 377 Трудового кодекса РФ).

## 8.3.Гарантии трудовых прав работников социальной защиты, входящих в состав выборных профсоюзных органов.

### 8.3.1.Работодатель:

-освобождает от основной работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы за счет работодателя для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций Профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий;

-может поощрять морально и материально руководителя выборного профсоюзного органа членов профкома за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

## 8.3.2. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) и членов выборных профсоюзных органов первичной организации

Профсоюза, ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, в случаях сокращения численности или штата работников РЦ, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (статья 374 Трудового кодекса РФ).

8.3.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем выборного профсоюзного органа данного предприятия и его заместителями (в случаях сокращения численности или штата работников предприятия, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), в течение двух лет после окончания срока полномочий допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

## РАЗДЕЛ 9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профком обязуется:

9.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в коллективах, стабилизации и повышению эффективности работы предприятий, укреплению трудовой и производственной дисциплины присущими Профсоюзу методами.

9.2. Представлять и защищать законные права и коллективные интересы работников – членов Профсоюза, а также работников уплачивающих Профсоюзу денежные средства в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, оказывать им при необходимости бесплатную юридическую помощь.

9.3. Не организовывать забастовок по вопросам, включенным в настоящий коллективный договор при условии их выполнения.

9.4. Участвовать по взаимной договоренности с руководством РЦ в совместных совещаниях, производственных совещаниях по обсуждению актуальных для жизни коллективов вопросов.

9.5. Руководствуясь Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и положениями Устава Профсоюза, через учреждаемые комиссии и уполномоченных лиц осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде и охране труда, предоставлением работникам социальных гарантий, льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством.

9.6. Проводить разъяснительную работу среди работников о правах и роли Профсоюза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников.

9.7. Принимать в установленном порядке меры по защите интересов освобожденных работников РЦ, членов Профсоюза.

9.8. ЦК Профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета через страховую компанию "Профсодружество" заключает договоры страхования от несчастных случаев с летальным исходом на производстве, а также получения инвалидности первой группы в результате несчастных случаев на производстве всех членов Профсоюза, работающих в организациях социальной защиты.

## Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Контроль за ходом выполнения настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями в составе комиссии

Контрольные функции за выполнением коллективного договора осуществляют также территориальные, первичные организации Профсоюза, работодатели.

При невыполнении коллективного договора заинтересованные лица письменно информируют отраслевую комиссию или непосредственно руководителей, подписавших коллективный договор. Стороны проводят консультации по существу представленной информации и принимают решение.

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

10.3. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.4. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны обязуются вступить в переговоры о заключении коллективного договора на новый период и подписать его до 30 июля 2021 года.

Директор ГАУСО РЦ «Милосердие»:

Р.Ф. Фазлеева

Председатель профсоюзного комитета:

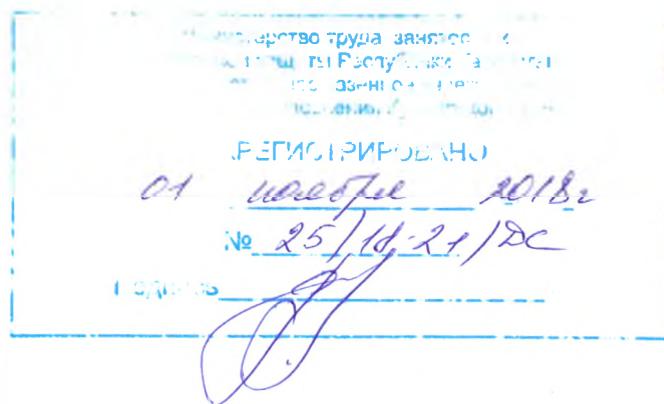
Л.Х.Хусаинова



Утверждаю:  
Доверенное лицо   
Татарстанской республиканской  
организации Общероссийского  
Профсоюза работников  
государственных учреждений и  
общественного обслуживания РФ  
в Кукморском муниципальном  
районе  
Гаянова Р.Н.

Утверждаю:  
Директор ГАУСО  
Реабилитационный центр для детей  
и подростков с ограниченными  
возможностями «Милосердие»  
МТЗ и СЗ РТ в Кукморском  
муниципальном районе  
Фазлеева Р.Ф. 

**Дополнительное соглашение  
к коллективному договору  
ГАУСО «Реабилитационный центр для детей и подростков с  
ограниченными возможностями МТЗ и СЗ РТ «Милосердие»  
в Кукморском муниципальном районе»  
на 2018-2021 годы.**



Утвержден на общем собрании  
коллектива ГАУСО РЦ «Милосердие»  
29 августа 2018 года

**Дополнительное соглашение**  
о внесении изменений и дополнений в коллективный договор  
ГАУСО «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными  
возможностями МТЗ и СЗ РТ «Милосердие» в Кукморском муниципальном  
районе»

от 29 августа 2018 года

Председатель профсоюзной организации Государственного автономного учреждения социального обслуживания «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями МТЗ и СЗ РТ «Милосердие» в Кукморском муниципальном районе» в лице Хусаиновой Л.Х. с одной стороны и «Работодатель», в лице директора Фазлеевой Розы Фатыховны, действующего на основании Устава, с другой стороны, в соответствии со ст.44 ТК РФ пришли к следующему соглашению:

1. Внести изменения в раздел 4 «Оплата труда»
2. Изменить «Положение об оплате труда»
3. Внести изменения в «Правила внутреннего трудового распорядка»

Директор реабилитационного центра:  /Р.Ф.Фазлеева  
Председатель профсоюзного комитета:  /Л.Х.Хусаинова



СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профсоюзного  
Комитета Центра

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор ГАУСО «РЦДПОВ  
«Милосердие»

  
\_\_\_\_\_ Л.Х.Хусаинова

  
\_\_\_\_\_ Р.Ф.Фазлеева

«29» августа 2018г.

«29» августа 2018г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях оплаты труда работников

ГАУСО «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями МТЗ и СЗ РТ «Милосердие» в Кукморском 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 «Милосердие» в Кукморском 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, 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 учреждения 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	8 380
Второй квалификационный уровень	8 578
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
Первый квалификационный уровень	8 719
Второй квалификационный уровень	8 893
Третий квалификационный уровень	9 071
Четвертый квалификационный уровень	9 602

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

Квалификационный уровень	Размер базового оклада в месяц, рублей
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
Первый квалификационный уровень	8 380
Второй квалификационный уровень	8 578
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
Первый квалификационный уровень	8 719
Второй квалификационный уровень	8 893
Третий квалификационный уровень	9 071
Четвертый квалификационный уровень	9 298
Пятый квалификационный уровень	9 484
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
Первый квалификационный уровень	9 674
Второй квалификационный уровень	9 867
Третий квалификационный уровень	10 064
Четвертый квалификационный уровень	10 265
Пятый квалификационный уровень	10 491
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
Первый квалификационный уровень	11 403
Второй квалификационный уровень	11 603
Третий квалификационный уровень	11 803

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

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 общепромышленных профессий рабочих и общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих учреждения

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

$$O_d = O \times S,$$

где:

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

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

$S$  – 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:

$V_{sd}$  – выплаты за интенсивность труда;

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

$D_{sd}$  – размер надбавки за интенсивность труда.

Рекомендуемые размеры надбавок за интенсивность труда приведены в приложении № 1 к настоящему Положению. Перечень должностей (профессии 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 ставка, 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:

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

где:

$V_{pz}$  – 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 государственные 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 общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих по стажевым группам разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по должности (специальности) 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 общепромышленных 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 проце

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

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

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

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 документ подтверждающего стаж.

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

Таблица

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

№	Наименование должностей работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих (всех внутриведомственных 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	2	3
1.	<p>Начальник финансового отдела, начальник планово-экономического отдела, заместитель главного бухгалтера, <b>бухгалтер</b>, 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</p>	<p>начальник финансового отдела, начальник планово-экономического отдела, заместитель главного бухгалтера, <b>бухгалтер</b>, бухгалтер-ревизор, <b>экономист</b>, 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</p>
2.	<p>Экономист по материально-техническому снабжению</p>	<p>экономист по материально-техническому снабжению, начальник отдела материально-технического снабжения, <b>заведующий складом</b>, 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</p>
3.	<p>Начальник отдела кадров (спецотдела и др.), начальник отдела подготовки кадров, менеджер по персоналу, <b>специалист по кадрам</b>, инспектор по кадрам, инженер по подготовке кад-</p>	<p>начальник отдела кадров (спецотдела и др.), начальник отдела подготовки кадров, менеджер по персоналу, <b>специалист по кадрам</b>, инспектор по кадрам, инженер по</p>

1	2	3
	ров, табельщик	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 общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных 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 квалификационны  
групп общетраслевых профессий р  
бочих и общетраслевых должносте  
руководителей, специалистов и служ  
щих

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

№	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 общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, непосредственно осуществляющие оказание социально-психологических, социально-правовых услуг; <b>водители, обслуживающие инвалидов</b>	15
2.	Работники, входящие в профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих по должностям «няня» и «сестра-хозяйка»	22,5

## 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 «дипломированный 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	11 163	13 396	-
	Социальный работник			
Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»				
Первый квалификационный уровень	Специалист по профессиональной ориентации инвалидов	14 736	16 946	18 132
	Специалист по социальной работе			

1	2	3	4	5
	Инструктор-методист по лечебной физкультуре			
Второй квалификационный уровень	Медицинский психолог	-	-	18 495
	Специалист по реабилитации инвалидов			
	Инженер по техническим средствам реабилитации инвалидов			
Третий квалификационный уровень	Консультант по профессиональной реабилитации инвалидов	-	-	18 858
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»				
Первый квалификационный уровень	<b>Заведующий отделением (социальной службой)</b>	-	18 680	19 050

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

основное общее образование, среднее общее образование, устанавливается в размере 14 736 рублей;

среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих), среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование, – 16 946 рублей;

высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации «бакалавр», «магистр» или «дипломированный специалист», – 18 132 рубля.

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

Квалификационный	Наименование	Размер базового оклада в месяц, рублей
------------------	--------------	--

уровень, рублей	должности	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 «дипломированный специалист»
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня				
Первый квалификационный уровень	<b>Помощник воспитателя</b>	9 489	-	-
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
Первый квалификационный уровень	Младший воспитатель	9 550	10 015	-
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
Первый квалификационный уровень	<b>Инструктор по труду</b>	-	11 680	14 200
	<b>Инструктор по физической культуре</b>			

1	2	3	4	5
	<b>Музыкальный руководитель</b>			
Второй квалификационный уровень	Инструктор-методист	-	11 687	14 220
	Концертмейстер			
	Социальный педагог			
Третий квалификационный уровень	<b>Воспитатель</b>	-	11 693	14 232
	Методист			
	<b>Педагог-психолог</b>			
	Старший инструктор-методист			
Четвертый квалификационный уровень	Старший воспитатель	-	11 695	14 236
	Старший методист			
	Учитель			
	Учитель-дефектолог			
	<b>Учитель-логопед (логопед)</b>			

Для работников профессиональных квалификационных групп должностей педагогических работников социальных приютов для детей и подростков, детских домов-интернатов для умственно отсталых 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 – 1,4;

для работников четвертого квалификационного уровня профессиональных квалификационных групп должностей педагогических работников – 1,5.

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
<b>Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»</b>		
Первый квалификационный уровень	Санитарка	9 489
	Санитарка (мойщица)	
	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	
	Сестра-хозяйка	
<b>Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</b>		
Первый квалификационный уровень	<b>Инструктор по лечебной физкультуре</b>	10 000
	Инструктор по трудовой терапии	
	Медицинская сестра стерилизационной	
	Медицинский дезинфектор	
	Медицинский регистратор	
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)	10 500
	Медицинская сестра диетическая	
Третий квалификационный уровень	Медицинская сестра	11 000
	<b>Медицинская сестра палатная (постовая)</b>	
	<b>Медицинская сестра по физиотерапии</b>	
	<b>Медицинская сестра по массажу</b>	
Четвертый квалификационный уровень	Фельдшер	11 700
	<b>Медицинская сестра процедурной</b>	
	Медицинская сестра перевязочной	
Пятый квалификационный уровень	<b>Старшая медицинская сестра</b> (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник)	12 700
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей «Врачи и провизоры»</b>		

1	2	3
Второй квалификационный уровень	<b>Врачи-специалисты</b> (кроме врачей-специалистов, отнесенных к третьему и четвертому квалификационным уровням)	14 200
Третий квалификационный уровень	Врачи общей практики (семейные врачи)	15 000
Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»		
Первый квалификационный уровень	<b>Заведующий структурным подразделением</b> (кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационаров) (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.)	17 000

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.

2.4. Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта государственных организаций социального обслуживания населения и государственных учреждений социальной защиты Республики Татарстан устанавливаются 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 «дипломированный специалист»
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня				
Второй квалификационный уровень	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре	-	11 687	14 220

### 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;

$O_b$  – 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, предусмотренным в соответствии с квалификационными характеристиками присвоение квалификационных категорий по итогам аттестации в разрезе профессиональных квалификационных групп. Выплаты за квалификационную категорию рассчитываются по формуле:

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

где:

$V_{kk}$  – 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:

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

где:

$V_{sd}$  – 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:

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

где: –

$V_{pz}$  – 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:

$$V_s = O_d \times D_s,$$

где:

$V_s$  – 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

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов
1	2	3	4	5
1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня, осуществ-	1	от 2 до 3 лет	1,5
			от 3 до 6 лет	2,5
			от 6 до 10 лет	3,5

1	2	3	4	5
	ляющих предоставление социальных услуг»		свыше 10 лет	5
2	Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» и «специалист по работе с семьей»	1 – 3	от 2 до 3 лет	2,5
			от 3 до 5 лет	3,5
			от 5 до 10 лет	5
			от 10 до 15 лет	7
			свыше 15 лет	10
3.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	1	от 2 до 3 лет	2,5
			от 3 до 5 лет	3,5
			от 5 до 10 лет	5
			от 10 до 15 лет	7
			свыше 15 лет	10

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/п	Наименование должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг	Должности, периоды работы в которых включаются в стаж работы по профилю
1	2	3
1.	Социальный работник; специа-	Должности специалистов второго

1	2	3
	лист по социальной работе; заведующий отделением (социальной службой); специалист по работе с семьей	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:

$B_{kk}$  – выплаты за квалификационную категорию;

$O_d$  – должностной оклад работников;

$D_{kk}$  – размер надбавки за квалификационную категорию.

Размеры надбавок за квалификационную категорию приведены в таблице 4.

Таблица 4

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

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

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

6.3.2. Выплаты за интенсивность труда предоставляются работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников образования 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.

Размеры надбавок за интенсивность труда приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

6.3.3. Выплаты за наличие почетных званий, государственных наград предоставляются работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников образования 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 на-

град.

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 образования предоставляются соответствующие выплаты, приведен в приложении № 3 к настоящему Положению.

Размер надбавки за наличие отраслевых наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет **6 процентов**.

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.

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

$$V_s = O_d \times D_s,$$

где:

$V_s$  – выплаты за стаж работы по профилю;

$O_d$  – должностной оклад работников;

$D_s$  – размер надбавки за стаж работы по профилю.

Размеры надбавок стаж работы по профилю приведены в таблице 5.

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	<u>учителя, преподаватели, учителя-</u>

1	2	3
	<p>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)</p>	<p><u>дефектологи, учителя-логопеды (логопеды), преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинках и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), <u>концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые, <u>инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, 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, кабине-</u></u></u></p>

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

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 одновременно, 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 работника профессиональных квалификационных групп должностей работников образованных 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 работников 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 тарифными квалификационными характеристиками присвоение квалификационных категорий по итогам аттестации в разрезе профессиональных квалификационных групп. Выплаты за квалификационную категорию рассчитываются по формуле:

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

где:

$V_{kk}$  – 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

#### 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	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:

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

где:

$V_{sd}$  – 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.

## 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 «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 ме-

1	2
	дицинским 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 «С 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 премияльных и иных поощрительных выплат определяются локальными актами учреждения и коллективным договором.

6.4.6. Размер фонда оплаты труда на премияльные 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

**ПРЕДЕЛЬНЫЙ СОВОКУПНЫЙ РАЗМЕР ВЕСОВЫХ КОЭФФИЦИЕНТОВ П  
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
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

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

№ в/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
3.8.	Учитель-логопед (логопед)	60

**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 квалификацион-	60

1	2	3
	ным уровням)	
4.	Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	
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
<b>Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями</b>	<b>количество койко-мест</b>			
I	91 и более	32000	1,00	32000
II	51 – 90	32000	0,90	28800
III	<b>15 – 50</b>	<b>32000</b>	<b>0,80</b>	<b>25600</b>
IV	до 15	32000	0,75	24000

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 устанавливаются 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 государственной организации социального обслуживания населения 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.	1
	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

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель Наблюдательного совета  
\_\_\_\_\_ И.З.Мубаракшин

Согласовано:  
Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Л.Х.Хусаинова

Утверждаю:

Директор РЦ «Милосердие»  
\_\_\_\_\_ Р.Ф.Фазлеева

«30» июля 2018г.

**Положение  
« О премировании »**

работников Государственного автономного учреждения социального обслуживания «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями МТЗ и СЗ РТ « Милосердие » в Кукморском муниципальном районе.

Премирование работников производится в целях усиления материальной заинтересованности работников ГАУСО «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан «Милосердие» в Кукморском муниципальном районе» и повышения качества выполняемых услуг.

### **1. Общие положения**

1.1. В реабилитационном центре создаются следующие премиальные фонды:

- фонд экономии оплаты труда

1.2. Администрация центра разрабатывает настоящее положение, согласовывает его с Наблюдательным советом, с общим собранием коллектива, и в дальнейшем руководствуется им.

### **2. Формирование фондов премирования**

2.1. Размер фонда оплаты труда на премиальные и поощрительные выплаты составляет не менее 2 процента фонда оплаты труда работников, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера, установленных настоящим Положением, работников по основному месту работы.

2.2. Фонд экономии оплаты труда формируется за счет вакансий и компенсационных выплат

### **3. Премиальные и другие поощрительные выплаты**

3.1. В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты премий от экономии фонда оплаты труда и от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности:

- **Премии, выплата которых происходит с определенной периодичностью:**
  - ежемесячная премия;
  - квартальная премия;
  - премия по итогам работы за год (годовая премия).
  
- **Разовые премии, связанные с производственным процессом:**
  - премия за повышение производительности труда;
  - премия за достижения в работе;
  - премия за выполнение особо важного и срочного задания;
  - премия за многолетний добросовестный труд.

- **Премии, не связанные с производственным процессом, выплата которых происходит при наступлении определенных событий:**

- премия к профессиональному празднику;
- премия к юбилею учреждения;
- премия к праздничному дню;

3.2. Премирование осуществляется по решению директора учреждения, в пределах экономии средств, которые направлены на оплату труда работников учреждения, определенных государственным заданием, а также средств от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности, направленных на оплату работников, подчиненных непосредственно директору: заместителя директора, главного бухгалтера, заведующих отделений, специалистов и иных работников.

Решение о выплате премии, ее конкретных размерах в отношении директора принимает Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан.

Премии начисляются исходя из должностного оклада, ежемесячных надбавок к должностному окладу и максимальными размерами не ограничиваются, т.е. могут выплачиваться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении.

Работник может быть премирован одновременно несколькими видами премий в соответствии с настоящим Положением.

В учреждении установлено индивидуальное премирование сотрудников, которое выплачивается за выполнение особо важных заданий, участие в новых проектах, за разработку и внедрение новых технологий, за сокращение производственных затрат, за проявленную инициативу. Премия может быть выплачена любому отличившемуся работнику.

Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, премии могут выплачиваться пропорционально отработанному времени.

Работникам, отработавшим в учреждении неполный календарный год, премия по итогам работы за год может быть выплачена по усмотрению директора.

Выплата премии осуществляется в день выдачи заработной платы за истекший месяц.

Премии, указанные в п.3.1 п.п.3 настоящего Положения выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада.

**3.3. Основными показателями для выплаты премий являются:**

- высокие результаты и качество выполняемых работ;

- активное участие и большой вклад в реализацию проектов учреждения, руководство проектами, получения грантов и участия в конкурсах;
- разработка и внедрение мероприятий, направленных на улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- своевременная подготовка квартальной, годовой бухгалтерской, налоговой отчетности и сдача баланса;
- обеспечение надлежащего уровня социального обслуживания и социальной адаптации обслуживаемых;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий, особо срочных работ, разовых поручений директора и выполнение дополнительных работ;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- увеличение объема работ;
- продолжительную и безупречную работу;
- инициатива, оперативность, творчество и применение в работе современных форм и методов;
- активное участие в общественных работах, оказание практической помощи в организации культурных и спортивных мероприятий;
- другие основания, устанавливаемые правилами внутреннего трудового распорядка, уставом и положениями, принятыми и действующими в учреждении.

#### **3.4. Показатели, за которые премия не назначается или снижается:**

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами директора;
- нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов (прогул, опоздание);
- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства;
- наличие претензий, жалоб, нарушение сроков выполнения поручений;
- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности;
- совершение иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения, утрата или повреждение имущества работодателя).

Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа директора с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

Премирование работников осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности.

В соответствии со статьей 255 Налогового кодекса РФ расходы по выплате премий, предусмотренных настоящим положением, относятся к расходам на оплату труда.

Помимо условий, перечисленных в настоящем Положении, факторами, влияющими на премирование является финансовое состояние учреждения в целом. Учитывая данные факторы (по данным бухгалтерской и статистической отчетности), при отсутствии средств на эти цели директор оставляет за собой право не выплачивать премиальные.

Споры о выплате премий в соответствии с настоящим Положением, если они не могут быть урегулированы непосредственно между сотрудником и руководством учреждения, подлежат рассмотрению в установленном законом порядке.

3.5. Работникам учреждения могут устанавливаться доплаты и надбавки стимулирующего характера в зависимости от выполнения показателей, за высокие профессиональные качества, за дополнительный объем выполнения работ.

Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

Доплаты стимулирующего характера могут также устанавливаться сроком на месяц, квартал, год с учетом квалификации, сложности, напряженности, опыта работы.

Действие надбавки в отношении отдельного работника начинается и прекращается с момента издания соответствующего приказа по учреждению. Распределение надбавок производит руководитель Центра.

Назначение, изменение и отмена надбавок к заработной плате работников производится по следующим основаниям:

- а) изменение производственной нагрузки работника ;
- б) изменение качества труда работника и достигнутого им результата производственной деятельности, выявленного в ходе внутреннего контроля;
- в) в виду производственной необходимости.

Доплаты и надбавки к заработной плате могут быть назначены за выполнение видов производственной деятельности, не входящих в должностные обязанности за:

- выполнение работ, не входящих в круг обязанностей;
- выполнение особо важных (срочных) работ на срок их выполнения;

- дополнительный объем работы, не входящий в обязанности;
- интенсивность труда, напряженность труда, применение в работе инновационных технологий, выполнение особо важных или срочных работ, на срок их выполнения;
- проведение ремонтных работ;
- участие в благоустройстве учреждения;
- за профессиональное мастерство (п.2 ст.255 НК РФ);
- другие виды доплат и надбавок (п.25 ст.255 НК РФ);

Обязательным условием установления работникам указанных доплат является экономия фонда оплаты труда.

#### 4. Заключительные положения

- 4.1. О введении в действие нового Положения, внесении изменений или отмене Положения в целом, сотрудники учреждения предупреждаются не позднее, чем за 2 месяца.
- 4.2. Настоящее Положение вступает в силу с «30» июля 2018г.
- 4.3. Изменения в данное Положение вносятся по приказу директора учреждения.

Главный бухгалтер:  /Ибрагимова М.Р.

Специалист по кадрам:  /Муллагалиева Г.Р.

«Согласовано»  
Председатель ПК  
Л.Х.Хусаинова  
«15» мая 2018г.

«Утверждаю»  
Директор РЦ «Милосердие»  
Р.Ф. Фазлеева  
«15» мая 2018г.



## Правила внутреннего трудового распорядка

### I. Общие положения

Обязанность и дело чести каждого работника - добросовестный труд в избранной им области полезной деятельности, соблюдение трудовой дисциплины.

**Дисциплина труда** – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать правильной организации труда, укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению производительности труда и эффективности полезной деятельности.

Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией учреждения в пределах предоставленных ей учредителями прав.

### II. Порядок приема, перевода и увольнения рабочих и служащих Заключение, изменения и расторжение трудового договора

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на

основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

В отдельных случаях с учетом специфики работы законодательством может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных действующим законодательством.

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

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к

работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

5. При поступлении рабочего или служащего на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана:

а) ознакомить рабочего или служащего с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

б) ознакомить его с правилами внутреннего трудового распорядка;

в) проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда.

6. На всех рабочих и служащих, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством.

7. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно указываться в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

Срок испытания устанавливается не более трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров - не больше шести месяцев.

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

8. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

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.

9. Работник может быть переведен на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя, с изменением трудовой функции или изменением существенных условий трудового договора, а также переведен на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией с его письменного согласия.

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его: в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

В случае производственной необходимости работник может быть переведен 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. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника.

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

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического

опьянения;

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

не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

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

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

Работник отстраняется от работы на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы.

В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

11. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

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

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона.

Рабочие и служащие имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на определенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за 14 дней.

По истечении указанных сроков предупреждения рабочий или служащий вправе

прекратить работу, а администрация учреждения обязана выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

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

Расторжение трудового договора по инициативе администрации предприятия допускается в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Прекращение трудового договора оформляется приказом.

12. В день увольнения администрация обязана выдать рабочему или служащему его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства. Днем увольнения считается последний день работы, за исключением случаев невозможности продолжения им работы.

### **III. Основные права и обязанности работников**

1 Работники имеет право на:

1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

1.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;

1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

1.5. 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;

1. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

1.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей, квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

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

1.9. участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами формах;

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

1.11. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

1.12. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

1.13. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами,

2. Работник обязан:

2.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2.2. соблюдать настоящие правила внутреннего трудового распорядка организации;

2.3. соблюдать трудовую дисциплину; своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

2.4. выполнять установленные нормы труда; повышать производительность труда, своевременно и тщательно выполнять работы по заданиям;

2.5. улучшать качество работы, соблюдать дисциплину;

2.6. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

2.7. бережно относиться к имуществу работодателя и других работников

2.8. эффективно использовать машины, оборудование, бережно относиться к инструментам, приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально расходовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы

2.9. незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

2.10. содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории учреждения соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов»

### **3 Основные права и обязанности Работодателя**

3.1 Работодатель имеет право:

3.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами

3.1.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

3.1.3. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения настоящих правил внутреннего трудового распорядка организации;

3.1.4. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

3.1.5. принимать локальные нормативные акты (приказы, распоряжения и др.).

3.2 Работодатель обязан:

3.2.1. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия трудовых договоров;

3.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.2.3. обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;

3.2.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.2.5. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.2.6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящими правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;

3.2.7. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

3.2.8. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

3.2.9. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

3.2.10. Своевременно доводить до структурных подразделений плановые задания. Обеспечивать их выполнение с наименьшими затратами трудовых, материальных и финансовых ресурсов, осуществляя меры, направленные на более полное выявление и использование внутренних резервов, обеспечение научно обоснованного нормирования расхода сырья и материалов, энергии и топлива, рационального и экономного их использования, повышая рентабельность производства и улучшая другие показатели работы;

3.2.11. Постоянно совершенствовать организацию оплаты труда, широко применяя формы оплаты по конечным результатам работы, повышать качество нормирования труда; обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда,

в общих итогах работы, правильное соотношение между ростом производительности труда и ростом заработной платы, экономное и рациональное расходование фонда заработной платы, фонда материального поощрения и других поощрительных фондов: обеспечить правильное применение действующих условий оплаты и нормирования труда;

3.2.12. Обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществляя организаторскую, экономическую работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов; применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

3.2.13. Требовать от работников повышения производительности труда, эффективности производства, улучшения качества работ, распространения передового опыта и ценных инициатив.

#### 4. Рабочее время и его использование

4.1. В учреждении устанавливается следующий график работы:

Должность	Время работы	Обеденный перерыв	Продолжительность рабочего времени в неделю	Дни недели
Административно-хозяйственный отдел:				
Директор	8.00-17.00	12.00-13.00	40 ненормированный	Пн-пят
Главный бухгалтер	8.00-17.00	12.00-13.00	40 ненормированный	Пн-пят
Водитель	8.00-17.00	12.00-13.00	40 ненормированный	Пн-пят
Зам.директора	8.00-17.00	12.00-13.00	40	Пн-пят
Специалист по кадрам, юрконсульт	8.00-17.00	12.00-13.00	40	Пн-пят
Завхоз	8.00-17.00	12.00-13.00	40	Пн-пят

уборщица	8.00-17.00	12.00-13.00	40	Пн-пят
Отделение медико-социальной реабилитации:				
Няня	8.00-16.00	Без обеда	40	Пн-пят
Медсестра	8.00-16.12	12.00-13.00	36	Пн-пят
Инструктор ЛФК	8.00-16.12	12.00-13.00	36	Пн-пят
Врач	16.00-19.00	Без обеда	15	Пн-пят
Отделение социальной адаптации:				
Специалист по социальной работе	8.00-17.00	12.00-13.00	40	Пн-пят
Бухгалтер	8.00-17.00	12.00-13.00	40	Пн-пят
Повар	6.00-18.00	Без обеда	40	По графику
Кухонный работник	8.00-16.00	Без обеда	40	Пн-пят
Сторож	19.00-6.00	Без обеда		По графику
Оператор котельной	8.00-8.00	Без обеда		По графику
Воспитатель	7.00-12.00 12.00-17.00 16.00-21.00	Без обеда	25	По графику
Инструктор по труду	8.00-16.12	12.00-13.00	36	Пн-пят
Психолог	8.00-16.12	12.00-13.00	36	Пн-пят
Соц.педагог	8.00-16.12	12.00-13.00	36	Пн-пят
Логопед	8.00-11.36	Без обеда	18	Пн-пят
М/с физиотерапии	8.00-16.12	12.00-13.00	18	Пн-пт
Палатная м/с	21.00-07.00	Без обеда	36	По графику
Музыкальный руководитель	8.00-13.48	12.00-13.00	24	Пн-пт

Ночная няня	21.00-07.00	Без обеда	40	По графику
-------------	-------------	-----------	----	------------

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

Для отдельных работников, в случае производственной необходимости или по личному письменному заявлению, продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, может быть изменена приказом (распоряжением) администрации.

До начала работы каждый рабочий и служащий обязан отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего дня - уход с работы в порядке, установленном на учреждении.

Администрация обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы (около места учета должны быть часы, правильно указывающие время).

Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, администрация не допускает к работе в данный рабочий день.

На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника.

В случае не явки сменяющего рабочий или служащий заявляет об этом старшему по работе, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

На тех работах, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, рабочему или служащему должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени.

Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются администрацией. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

В соответствии с трудовым законодательством и трудовым договором работникам, состоящим из двух частей, соответствующим дополнительным оплачиваемый отпуск официально разбить на две половины.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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.

Работнику на основании письменного заявления и согласно коллективного договора может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

## **5. Поощрения за успехи в работе**

За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение

производительности труда, улучшение качества работы, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;

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

## **6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

6.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

6.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация учреждения, организации применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Прогулом считается неявка на работу без уважительной причины в течение всего рабочего дня или – прогул – отсутствие более 4-х часов.

Равным образом считается прогульщиками рабочие и служащие, отсутствовавшие на работе более четырех часов в течение рабочего дня без уважительных причин, и к ним применяются те же меры ответственности, какие установлены за прогул.

6.3. За прогул (в том числе за отсутствие на работе более 4-х часов в течение рабочего дня) без уважительной причины администрация предприятия, учреждения, организации применяет дисциплинарные взыскания, предусмотренные в пункте 6.2. настоящих Правил.

Независимо от применения мер дисциплинарного взыскания рабочий или служащий, совершивший прогул (в том числе отсутствие на работе более 4-х часов в течение рабочего дня) без уважительных причин либо появившийся на работе в нетрезвом состоянии, лишается премии полностью или частично.

6.4 Дисциплинарные взыскания применяются руководителем учреждения

6.5. Дисциплинарные взыскания применяются администрацией непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

6.6. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

6.7 Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию в трехдневный срок.

Приказ (распоряжение) в необходимых случаях доводится до сведения работников данного предприятия.

6.3. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания рабочий или служащий не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Администрация по своей инициативе или по ходатайству трудового коллектива может отзывать приказ (распоряжение) о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если рабочий или служащий не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший, добросовестный работник. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих правилах, к работнику не применяются.

6.9. Правила внутреннего распорядка доводятся до сведения всех сотрудников учреждения.

В этой папке про-  
шнуровано, прошито  
мережено и скреп-  
лено ниткой 75  
(семьдесят пять)  
страниц

председатель Ю. Юсупов  
председатель В. Исаев

