

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное учреждение «Центр содействия семейному устройству детей, оставшихся без попечения родителей, подготовки и сопровождения замещающих семей г.Набережные Челны»

на 2017-19 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду ГБУ «Центр содействия семейному устройству детей, оставшихся без попечения родителей, подготовки и сопровождения замещающих семей г.Набережные Челны»

Регистрационный № ___ от « ___ » _____ 2017г.

Руководитель ГКУ Центр занятости населения
г.Набережные Челны _____ Быданова Т.А.
(должность, Ф.И.О.)


М.П.

В территориальном профсоюзном органе:
Набережно-Челнинской городской профсоюзной организации
работников образования


Регистрационный № 90 от « 26 » января 2018г.

Председатель Набережно-Челнинской
городской профсоюзной организации
работников образования _____ Ф. А. Халиуллин



СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома
 Пантелеева Н.А.

«21» декабря 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ:
ГБУ «ЦССУ г.Наб. Челны»
 Сатаева Г.А.

«21» декабря 2017 г.

П Р А В И Л А
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
РАБОТНИКОВ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка Государственного бюджетного учреждения «Центр содействия семейному устройству детей, оставшихся без попечения родителей, подготовки и сопровождения замещающих семей г. Набережные Челны» - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами трудовые отношения с работниками.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка распространяются на всех сотрудников Учреждения и обязательны для исполнения.

1.3. Основные термины и определения:

- Работодатель – ГБУ «Центр содействия семейному устройству детей, оставшихся без попечения родителей, подготовки и сопровождения замещающих семей г. Набережные Челны»

- Работник – физическое лицо (гражданин), вступившее в трудовые отношения с Работодателем;

- Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между Работником и работодателем о личном выполнении Работником за оплату трудовой функции, подчинении Работника Правилам при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, Коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором;

1.4. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, настоящими правилами, Коллективным договором Учреждения, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома
Пантелеева Н.А.

«21» декабря 2017 г.


УТВЕРЖДАЮ:
ГБУ «ЦССУ г.Наб. Челны»
Сагаева Г.А.

«21» декабря 2017 г.

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫМ
ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК ЗА
НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ.


Заместитель директора по АХР	3 календарных дня
Заместитель директора	3 календарный дня
Секретарь	3 календарных дня
Главный бухгалтер	3 календарных дня

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома
 Пантелеева Н.А.

«21» декабря 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ:

ГБУ «ЦССУ г.Наб. Челны»
 Сатаева Г.А.

«21» декабря 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников Центра разработано в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008 N 592 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан" и определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления. Разработано на основе распоряжения Кабинета Министров РТ от 30.11.2011 г. № 2223-р по внедрению новой системы оплаты труда в учреждениях социально-культурной сферы и приказа Министерства образования и науки Республики Татарстана от 7 июня 2012 г. №3509/12. Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 г. № 678 « Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстана.

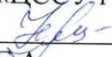
1.2. Зарботная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) и квалификационным уровням, а также порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

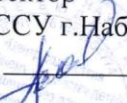
система оплаты труда - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждений, включая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы), окладов (должностных окладов, тарифных ставок), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома
«ЦССУ г.Наб. Челны»

Пантелеева Н.А.
Г.А.
«21» декабря 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
«ЦССУ г.Наб. Челны»

Сатаева
«21» декабря 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
«ЦССУ Г.НАБ.ЧЕЛНЫ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение о премировании и оказания материальной помощи является формой реализации приказа МО РТ от 05.12.1995 г. № 400 «О внесении и изменений, дополнений в приказы Минобразования РТ», Положения «О формировании и использовании фонда премирования, оказания материальной помощи работникам системы образования Республики Татарстан» от 25.12.1995 г. и Постановления Кабинета Министров РТ «О порядке формирования фонда оплаты труда работникам бюджетной сферы» от 11.07.1995 г. № 465 и разработано в целях усиления материальной поощрения, стимулирования роста профессионального мастерства, развития творческой инициативы работников, повышения качества и результатов трудовой деятельности работников образовательных учреждений/

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ПРЕМИРОВАНИЯ

2.1. Фонд премирования формируется за счет средств республиканского и муниципальных бюджетов в размере 2-х должностных окладов на 1 штатную единицу с учетом последующих повышений заработной платы работникам бюджетной сферы в соответствии с решениями Правительства РТ.

2.2. Размер материальной помощи равен одному окладу. Он начисляется каждому работнику, как правило, к отпуску.


3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ТРУДА

При определении размера премий работникам Центра используются следующие критерии оценки их труда:

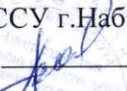
- улучшение показателей работы по функциональным обязанностям, качественное выполнение плановых мероприятий;
- обеспечение высокого уровня подготовки и проведения районных, городских и республиканских массовых мероприятий.
- инициативное отношение к работе и повышение собственной

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома
«ЦССУ г.Наб. Челны»

Пантелеева Н.А.
Г.А.
«21» декабря 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
«ЦССУ г.Наб. Челны»

Сатаева
«21» декабря 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ «ЦССУ Г.НАБ.ЧЕЛНЫ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение о премировании и оказания материальной помощи является формой реализации приказа МО РТ от 05.12.1995 г. № 400 «О внесении и изменений, дополнений в приказы Минобразования РТ», Положения «О формировании и использовании фонда премирования, оказания материальной помощи работникам системы образования Республики Татарстан» от 25.12.1995 г. и Постановления Кабинета Министров РТ «О порядке формирования фонда оплаты труда работникам бюджетной сферы» от 11.07.1995 г. № 465 и разработано в целях усиления материальной поощрения, стимулирования роста профессионального мастерства, развития творческой инициативы работников, повышения качества и результатов трудовой деятельности работников образовательных учреждений/

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ПРЕМИРОВАНИЯ

2.1. Фонд премирования формируется за счет средств республиканского и муниципальных бюджетов в размере 2-х должностных окладов на 1 штатную единицу с учетом последующих повышений заработной платы работникам бюджетной сферы в соответствии с решениями Правительства РТ.

2.2. Размер материальной помощи равен одному окладу. Он начисляется каждому работнику, как правило, к отпуску.

3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ТРУДА

При определении размера премий работникам Центра используются следующие критерии оценки их труда:

- улучшение показателей работы по функциональным обязанностям, качественное выполнение плановых мероприятий;
- обеспечение высокого уровня подготовки и проведения районных, городских и республиканских массовых мероприятий.
- инициативное отношение к работе и повышение собственной

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома
 _____ Пантелеева Н.А.

« 21 » декабря 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ:

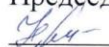
Директор
 _____ Сатаева Г.А.

« 21 » декабря 2017 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
 КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА,
 ПОДЛЕЖАЩИХ ПЕРИОДИЧЕСКОМУ МЕДИЦИНСКОМУ ОСМОТРУ
 ПО ПРИКАЗУ МИНЗДРАВА РФ № 90


Перечень категорий работников	Периодичность
Директор	Один раз в год
Заместители директора	Один раз в год
Главный бухгалтер	Один раз в год
Методист	Один раз в год
Социальный педагог	Один раз в год
Педагог-психолог	Один раз в год
Юрисконсульт	Один раз в год
Библиотекарь	Один раз в год
Бухгалтер	Один раз в год
Секретарь	Один раз в год
Инспектор по кадрам	Один раз в год
Программист	Один раз в год
Врач	Один раз в год
Комендант	Один раз в год
Сторож-вахтер	Один раз в год
Электромонтер	Один раз в год
Водитель	Один раз в год
Рабочий по обслуживанию зданий	Один раз в год
Дворник	Один раз в год

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома
 Пантелеева Н.А.

«21» декабря 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ:

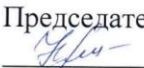
ГБУ «ЦССУ г.Наб. Челны»
 Сатаева Г.А.

«21» декабря 2017 г.

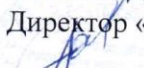
ПЕРЕЧЕНЬ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА,
КОТОРЫМ ВЫДАЕТСЯ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННАЯ
ОДЕЖДА И ОБУВЬ

1. Дворник.
2. Водитель автомобиля.
3. Уборщик производственных и служебных помещений.
4. Рабочий по обслуживанию зданий

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
 Н.А. Пантелеева
“21” декабря 2017г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор «ЦССУ г.Наб. Челны»
 Г.А. Сатаева
“21” декабря 2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об организации работы по охране труда и обеспечению
безопасности сотрудников
ГБУ «ЦССУ г.Набережные Челны»

1. Общие положения.

1.1. Управление охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса основано на выполнении следующих функций управления:

- | | |
|--------------------|-----------------|
| - прогнозирование; | - планирование; |
| - организация; | - координация; |
| - стимулирование; | - контроль; |
| - учет; | - анализ. |


1.2. Деятельность руководящих работников и специалистов Центра в области охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса регламентируется законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, а также их должностными обязанностями по охране труда. Деятельность обслуживающего и технического персонала Центра регламентируется инструкциями по охране труда.


2. Управление охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса.

2.1. Система управления охраной труда и обеспечением безопасности направлена на обеспечение охраны труда и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности, профилактику травматизма, профессиональной заболеваемости и несчастных случаев.

2.2. Центр в рамках своих полномочий обеспечивает:

- создание функционального подразделения (службы) охраны труда для организации, координации и контроля работы за соблюдением работниками законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда и обеспечению безопасности;
- финансирование мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда и здоровья;
- в установленном порядке разработку, утверждение и пересмотр

СОГЛАСОВАНО:
 Председатель профкома
 Пантелеева Н.А.

УТВЕРЖДАЮ:
 Директор
 Сатаева Г.А.

« 21 » декабря 2017

« 21 » декабря 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

Настоящее Положение определяет компетенцию, порядок формирования и работы комиссии по трудовым спорам (далее - Комиссия) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Комиссия рассматривает индивидуальные трудовые споры, возникающие между работников и работодателем, по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов о труде, коллективного договора; соглашения, трудового договора {в т.ч. об установлении или изменении индивидуальных условий труда}), если работник не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

I. Порядок формирования комиссии по трудовым спорам

1.1. Комиссия образуется из равного числа представителей работников и работодателя.

1.2. Представители работников в Комиссии избираются общим собранием (конференцией) работников образовательного учреждения либо делегируются представительным органом (выборным профсоюзным органом) работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников образовательного учреждения.

1.3. Общее собрание (конференция) работников правомочно, если в нем принимают участие более половины от общего числа работников организации (делегатов конференции), без учета работников, находящихся в отпуске либо отсутствующих по иным уважительным причинам.

1.4. Избранными в состав Комиссии считаются кандидатуры, за которых проголосовало более половины участвующих на собрании (конференции) либо квалифицированное большинство (2/3 от участвующих на собрании [конференции]).

1.5. Представители работодателя назначаются в Комиссию руководителем образовательного учреждения письменным распоряжением (приказом).

1.6. Не допускается избрание временных кандидатов в состав Комиссии. Члены Комиссии избираются на весь срок полномочий Комиссии. При выбытии члена Комиссии взамен в том же порядке

**СОВЕТ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственное бюджетное учреждение
«Центр содействия семейному устройству детей, оставшихся
без попечения родителей, подготовки и сопровождения
замещающих семей
г.Набережные Челны»**



без замещения

г. Набережные Челны - 2017 г.