

Государственное казенное учреждение
« Социальный приют для детей и подростков «Ялкын»
в Бугульминском муниципальном районе»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2021- 2024 ГОДЫ

МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию:

В Центре занятости населения

Регистрационный №

от « 17 » 03 2021г.

М.П.



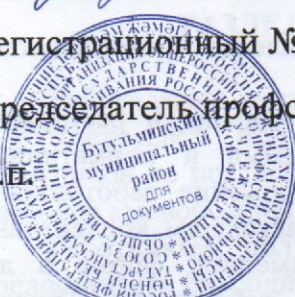
ИНН 1645005475
423230, РТ, г. Бугульма, ул. Октябрьская

В территориальном профсоюзном органе

Бугульминская территориальная ЦО
Регистрационный № 12 от « 29 » марта 2021г.

Председатель профсоюза

М.П.



г. Бугульма

2021г.

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем Государственного казенного учреждения «Социальный приют для детей и подростков «Ялкын» в Бугульминском муниципальном районе» (далее учреждение) в лице директора Ахметовой Натальи Вениаминовны и работниками, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком);

работодатель в лице его представителя – директора учреждения.

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

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

Работодатель доводит содержание коллективного договора до сведения работников в течение пяти дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

Настоящий договор вступает в силу с 01.03.2021 года.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если

трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

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

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

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

РАЗДЕЛ 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (обучение по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения).

РАЗДЕЛ 4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее трех часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ)

Стороны договорились, что:

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата производится в соответствии со ст. 179 ТК РФ.

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

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

РАЗДЕЛ 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению в том, что:

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка, графиками работы, утвержденными работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

Для медицинских работников, социального педагога, педагога-психолога, инструктора по труду, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Для воспитателей учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 30 часов в неделю.

Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается с письменного заявления работника в следующих случаях:

- беременным женщинам;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением).

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

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

Каждый работник имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 114, 115 ТК РФ)

В соответствии с распоряжением Кабинета Министров РТ от 30.12.2015г. № 3198-р педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью

- для социального педагога, педагога-психолога, заведующих структурных подразделений, воспитателей, инструктора по труду – 56 календарных дней
- для врачей, мед. сестёр – 42 календарных дня.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.9.2. Предоставить дополнительные оплачиваемые дни в случаях:

бракосочетания работника - 3 дня;

одному из родителей ребенка-первоклассника - 1 день;

проводы сына работник в армию - 1 день;

день рождения работника - 1 день;

одному из родителей, имеющего ребенка-инвалида - 4 дня в месяц;

смерти близких родственников (супругов, родителей, детей, братьев, сестер) - 3 календарных дня

оказание материальной помощи, в связи со смертью близких родственников ((супругов, родителей, детей), в размере 3 тысячи рублей;

работникам, отпуск которых не превышает 28 календарных дней, проработавшим в течение календарного года без листов нетрудоспособности и нарушений трудовой дисциплины, - 3 календарных дня.

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

5.9.4. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.9.5. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

РАЗДЕЛ 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1. Системы оплаты труда работников казенных учреждений Республики Татарстан (далее - работники учреждения) включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, содержащими нормы трудового права.

6.1.1. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом:

- ◆ единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- ◆ единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов;
- ◆ государственных гарантий по оплате труда;
- ◆ перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Татарстан;
- ◆ перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Татарстан;
- ◆ положений об оплате труда работников, утверждаемых по видам экономической деятельности отраслевыми министерствами Республики Татарстан и учреждениями - главными распорядителями средств бюджета Республики Татарстан;
- ◆ рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- ◆ мнения представительного органа работников.

6.1.2. Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере

- здравоохранения и предоставления социальных услуг, государственных организаций социального обслуживания населения и государственных учреждений социальной

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 третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"				
Первый квалификационный уровень	Специалист по социальной работе	14 736	16 946	18 132
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"				
Первый квалификационный уровень	Заведующий отделением (социальной службой)	-	18 680	19 050

- Базовый оклад работников, занимающих должность "специалист по социальной работе", 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.

- Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования 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"

			образование	
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
Первый квалификационный уровень	Инструктор по труду	-	11 680	14 200
Второй квалификационный уровень	Социальный педагог	-	11 687	14 220
Третий квалификационный уровень	Воспитатель	-	11 693	14 232
	Педагог-психолог			

Для работников профессиональных квалификационных групп должностей педагогических работников социальных приютов для детей и подростков 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;

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

- Базовые оклады оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников 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
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
Третий квалификационный уровень	Медицинская сестра	11 000
Профессиональная квалификационная группа должностей "Врачи и провизоры"		
Второй квалификационный уровень	Врачи-специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к третьему и четвертому квалификационным уровням)	14 200

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 "Средний медицинский и фармацевтический персонал", - 1,25;

по должностям, входящим в профессиональную квалификационную группу "Врачи и провизоры", - 1,3;

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

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

Квалификационный уровень	Размер базового оклада в месяц, рублей
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
Первый квалификационный уровень	8 380
Второй квалификационный уровень	8 578
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
Первый квалификационный уровень	8 719
Второй квалификационный уровень	8 893
Третий квалификационный уровень	9 071
Четвертый квалификационный уровень	9 602

Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих государственных организаций социального обслуживания населения и государственных учреждений социальной защиты Республики Татарстан устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Размер базового оклада в месяц, рублей
1	2
Профессиональная квалификационная группа "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

6.1.3. К выплатам компенсационного характера в государственных организациях социального обслуживания населения и государственных учреждениях социальной защиты Республики Татарстан относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

- Выплаты компенсационного характера, 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.
- 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
- Руководитель государственной организации социального обслуживания населения и государственного учреждения социальной защиты Республики Татарстан 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.

6.1.4. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников государственных организаций социального обслуживания населения и государственных учреждений социальной защиты Республики Татарстан к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

• Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за стаж работы по должности;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные и иные поощрительные выплаты;

• Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

выплаты за квалификационную категорию;

выплаты за интенсивность труда;

выплаты за наличие почетных званий, государственных наград;

выплаты за наличие ученых степеней и званий.

• Размеры и порядок выплат стимулирующего характера работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, занятые в сфере предоставления социальных услуг), устанавливаются следующим образом:

Выплаты 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	Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
	2	3

Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский персонал"

1.	2 квалификационная категория	3
2.	1 квалификационная категория	6
3.	высшая квалификационная категория	10
Профессиональная квалификационная группа должностей "Врачи и провизоры"		
1.	2 квалификационная категория	6
2.	1 квалификационная категория	10
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.

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

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

Выплаты за интенсивность труда предоставляются работникам, занятым в сфере предоставления социальных услуг, в государственных организациях социального обслуживания населения и государственных учреждениях социальной защиты Республики Татарстан

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ
НАДБАВОК ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ ТРУДА**

п/п	Наименование профессионально-квалификационных групп должностей или наименование должностей	%
	2	9
1. Должности работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг		
1.	Заведующий отделением (социальной службой)	18
2.	специалист по социальной работе,	15
2. Должности работников образования		
1	Должности педагогических работников	
	в т.ч. первый квалификационный уровень	12,5
	второй квалификационный уровень	12,5
	третий квалификационный уровень	17,5
	четвертый квалификационный уровень	8
3. Должности медицинских и фармацевтических работников		
1	Средний медицинский и фармацевтический персонал	20
2.	Врачи и провизоры, руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием	25

Работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих по профессии "повар" устанавливаются надбавка за интенсивность труда в размере 20 процентов от должностного оклада.

Работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих четвертого квалификационного уровня по профессии "водитель", предоставляются надбавка за интенсивность труда в размере 1 400 рублей пропорционально объему работы по данной должности (1,0 ставки, 0,75 ставки, 0,5 ставки, 0,25 ставки)

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

РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА СТАЖ

Таблица 2

п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов
	2	3	4	5
	Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг"	1	от 2 до 3 лет	1,5
			от 3 до 6 лет	2,5
			от 6 до 10 лет	3,5

			свыше 10 лет	5
Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг" и "Специалист по работе с семьей"	1 - 3		от 2 до 3 лет	2,5
			от 3 до 5 лет	3,5
			от 5 до 10 лет	5
			от 10 до 15 лет	7
			свыше 15 лет	10
			от 3 до 5 лет	3,5
			от 5 до 10 лет	5
			от 10 до 15 лет	7
			свыше 15 лет	10

РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА СТАЖ РАБОТЫ ПО ПРОФИЛЮ

п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов
	2	3	4
1	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
2	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

п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов
	2	3	4
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

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

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

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

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

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

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

• 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 государственных организаций социального обслуживания населения и государственных учреждений социальной защиты Республики Татарстан 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 государственных организаций социального обслуживания населения, государственных учреждений социальной защиты Республики Татарстан и коллективными договорами.

• **Выплаты за качество выполняемых работ** устанавливаются работникам государственных организаций социального обслуживания населения и государственных учреждений социальной защиты Республики Татарстан по основному месту работы и основной должности по результатам труда за фактически отработанное время. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников государственных организаций социального обслуживания населения и государственных учреждений социальной защиты Республики Татарстан.

Таблица 3

**ПРЕДЕЛЬНЫЙ СОВОКУПНЫЙ РАЗМЕР
ВЕСОВЫХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО КРИТЕРИЯМ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ
ГРУПП ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
И ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ**

п/п	Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
	2	3
	Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"	
.1	Специалист по социальной работе	50
	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"	
.1.	Заведующий отделением (социальной службой)	65

Таблица 4

**ПРЕДЕЛЬНЫЙ СОВОКУПНЫЙ РАЗМЕР
ВЕСОВЫХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО КРИТЕРИЯМ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ
ГРУПП ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ И
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН**

п/п	2	коэффициентов	3
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
.1.	Инструктор по труду		45
.2	Социальный педагог		50
.3	Воспитатель		55
.4	Педагог-психолог		55

Таблица 5

**ПРЕДЕЛЬНЫЙ СОВОКУПНЫЙ РАЗМЕР
ВЕСОВЫХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО КРИТЕРИЯМ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ
ГРУПП ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
НАСЕЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН**

/п	Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский фармацевтический персонал"		
.1.	Медицинская сестра	40
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
.1	Врачи-специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к третьему и четвертому квалификационным уровням)	60

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. Осуществлять контроль за реализацией системы оплаты труда в учреждении.

6.2.2. Выплачивать заработную плату работникам учреждения не реже двух раз в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 6 и 21 числа. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата производится накануне.

6.2.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

6.2.4. Работодатель устанавливает выплату заработной платы на банковские карты с согласия работника.

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

6.2.6. В случае задержки заработной платы в соответствии со ст.142 ТК РФ на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на

рабочем месте производится в соответствии со ст.157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней ставки заработной платы работника.

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

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

6.2.9 Выплачивать пособие по временной нетрудоспособности работникам в соответствии с Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2006г. № 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию».

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

6.2.11. Размер повышения оплаты труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях и составляет 35% от должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

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

6.2.13. Помимо выплат, предоставляемых согласно действующему законодательству (государственные пособия, за стаж непрерывной работы, компенсационные выплаты), работодатель обязуется оказывать дополнительную помощь работникам учреждения:

В связи с юбилейными датами - 60-летием женщин и 65-летием мужчин при стаже работы в организации не менее 5 лет в размере, определяемом руководителем учреждения;

В связи с праздничными днями (День защитника Отечества, Международного женского дня 8 марта, День социального работника и др. профессиональные праздники) могут быть выплачены премии в размере, определяемом руководителем учреждения;

При награждении работника Почетной грамотой Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан, администрацией района и др. наградами ему может быть выплачена дополнительная премия в размере, определяемом руководителем учреждения.

При присвоении работнику звания «Почетный донор», ему может быть выплачена дополнительная премия в размере, определяемом руководителем учреждения.

РАЗДЕЛ 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать реализацию Федеральных законов № 165-ФЗ от 16 июля 1999г. «Об основах обязательного социального страхования»; № 81-ФЗ от 19 мая 1995г. «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», № 125-ФЗ от 24 июля 1998г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий.

7.1.2. Организовывать проведение обязательных периодических медицинских осмотров работников.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

7.2.1. Совместно с комиссией по социальному страхованию, администрацией участвовать в организации мероприятий по санаторно-курортному лечению, оздоровлению работников и членов их семей.

РАЗДЕЛ 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда на рабочих мест, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало года.

8.1.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.1.4. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.1.5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.1.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.1.8. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.9. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль состояния условий и охраны труда.

8.1.10. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

8.1.11. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом вопросы выполнения соглашения по охране труда в Центре и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. Проводить работу по оздоровлению работников учреждения и их детей.

Осуществлять контроль состояния условий охраны труда.

8.2.3. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболевании, оценке вины потерпевшего. В случаях согласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая, выносить решение данного вопроса на заседании профкома, который дает оценку степени вины потерпевшего и направляет заключение в комиссию по расследованию данного случая.

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

РАЗДЕЛ 9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9. Стороны договорились о том, что:

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

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

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель обязан предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведение оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.5. Работодатель по письменным заявлениям работников учреждения ежемесячно и бесплатно производить удержание и перечисление профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы.

9.6. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.7. Работодатель признает, что проведение профсоюзных собраний и конференций в рабочее время допускается по согласованию сторон без нарушения нормальной работы организации.

Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматриваются следующие вопросы:

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

установления заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

установления размеров повышенной заработной платы за вредные, опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

утверждение Правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);

применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ)

определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ)

разработка инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ)

запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

10.3. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

РАЗДЕЛ 11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11. Стороны договорились:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в конце календарного года.

11.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение с 01.03.2021-по 28.02.2024гг.

11.8. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

11.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Коллективный договор утвержден

Общим собранием работников

« 26 » февраля 2021г.

Дата подписания коллективного
договора

« 26 » февраля 2021г.

СОГЛАСОВАНО

Пред. профкома Тимур М.С. Тазова

« 26 » февраля 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Ахметова Н.В. Ахметова

« 26 » февраля 2021 г.

