

Государственное казенное учреждение
«Верхне – Отарский детский дом-интернат, предназначенный
для граждан, имеющих психические расстройства»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024 – 2026 годы

ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства»
422051, РТ, Сабинский р-он,
с. Верхний Отар, ул. Новая, дом 1

Принят на общем собрании коллектива ГКУ «Верхне-Отарский детский дом - интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства»

« 22 » декабря 2023г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в ГКУ «ЦЗН Сабинского района» РТ
Регистрационный № 88
« 25 » 2023 г.

Директор
ГКУ ЦЗН Сабинского района



Мухометов И.И.

Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности учреждения, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Государственное казенное учреждение «Верхне-Отарский детский дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства» в лице директора Хузина Марселя Магфуровича, именуемого далее «Работодатель», и работники Государственного казенного учреждения «Верхне – Отарский детский дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства» в лице председателя первичного профсоюзного комитета учреждения Идрисовой Сирены Ильгизаровны, именуемого в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемым работодателем и работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности учреждения, повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законами Республики Татарстан «О профессиональных союзах», «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан.

1.4. Настоящий коллективный договор распространяется:

- на всех работников учреждения независимо состоят ли они членами профсоюзной организации или нет,

- только на членов профсоюза (в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет средств профсоюзного бюджета).

1.5. Основные права и обязанности работников:

1.5.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью 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 иступление 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 Российской Федерации;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.5.2. 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 сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

1.6. Основные права и обязанности Работодателя

1.6.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- 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 Российской Федерации;

- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

1.6.2. 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 оплату 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 Российской Федерации;
- 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;

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

– возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

– исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

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

1.8. Настоящий коллективный договор может быть изменен, дополнен или аннулирован до истечения срока действия по взаимной договоренности (ст.44-9 ТК РФ) для его заключения. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников, профсоюзного комитета и работодателей. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств по коллективному договору.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении

нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.11. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны и соответствующий орган по труду.

1.12. Работодатель и работники обеспечивают деятельность учреждения в соответствии с Уставом, должностными инструкциями, соблюдая нормы и правила внутреннего трудового распорядка.

1.13. Работодатель обязуется обеспечить соответствующие условия труда, исключить или снизить до минимума возможность непроизводительных потерь (простоев), способствовать социальному развитию ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства».

1.14. Работодатель признает 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 других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров и обязуется соблюдать условия данного договора, выполнять его положения.

1.15. Профсоюзный комитет работников обязуется:

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

1.16. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

Раздел 2. Трудовой договор. Найм, увольнение.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределённый срок, так и на срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключён только в случаях, указанных в ст.59 ТК РФ. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.2. Трудовой договор не может содержать условия, ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. В условия трудового договора может быть включено условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трёх месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев). Испытания при приёме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст.70 и ст. 207 ТК РФ. 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,

...ностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации

2.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Об изменении определенных сторонами условий трудового договора Работодатель извещает работника письменно не позднее, чем за два месяца до их изменения (ст. 74 ТК РФ).

2.8. Расторжение трудового договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (глава 13 ТК РФ). Днем увольнения работника является последний день его работы.

2.9. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее чем за три месяца представлять в профком проекты приказов о сокращении численности штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за 3 месяца.

2.10. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- отнесённые категории граждан предпенсионного возраста;
- до назначения страховой пенсии по старости остаётся менее 3 лет
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить Работнику другую работу в учреждении, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу в учреждении. При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

2.8. При приеме новых работников Работодатель обязуется ознакомить их с настоящим коллективным договором.

Раздел 3. Продолжительность рабочего времени, времени отдыха и отпусков

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, графиками сменности, графиками работы, которые утверждаются работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа. (Приложение 1)

Графики сменности и графики работы доводятся до сведения работников не менее чем за один месяц до их введения в действие.

3.2. При регулировании рабочего времени в учреждении, стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю для мужчин, 36 часов для женщин на основании Постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» за исключением работников, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. У работников, являющихся инвалидами первой и второй групп, недельная продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов.

3.3. Для работников учреждения, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается

сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.4. Работодателем установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Для отдельных категорий работников: воспитателям, сторожам, медицинским работникам, санитаркам палатным учреждения установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом год. Работникам занятых на работах с вредными или опасными условиями труда – учетный период три месяца. Для данных категорий работников может устанавливаться как сменный режим рабочего времени, так и работа по графику со скользящими выходными днями или режим гибкого рабочего времени дни работы, выходные дни, начало работы, окончание работы, перерыв для отдыха и питания определяются графиком сменности (графиком работы). Перерыв для отдыха и питания должен быть не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

3.5. Ненормированный рабочий день устанавливается для главного бухгалтера, водителя (1шт.ед.).

3.6. При проведении специальной оценки условий труда в состав аттестационной комиссии включается член профсоюзного комитета учреждения.

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

3.6. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения не позднее, чем за две недели до наступления следующего календарного года. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.7. Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время следующим работникам (по их письменному заявлению):

-одиноким родителям;

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет;
- работникам, получившим трудовые увечья в учреждение;
- работникам, имеющим детей-инвалидов с детства в возрасте до 18 лет;
- супругам военнослужащих; ветеранам;
- работникам, которые ранее были отозваны из отпуска, в части неиспользованной в связи с этим части отпуска;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, награжденным нагрудным знаком "Почетный донор России";
- работникам, удостоенным высшего звания или награжденным государственными орденами высшей степени (Герои СССР, Герои России, кавалеры Ордена Славы трех степеней, Герои Труда, Герои социалистического труда);

3.8. Супругам, родителям и детям, работающим в учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск при условии обеспечения нормального функционирования учреждения.

3.9. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по желанию работника работодатель предоставляет:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.10. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной работодателем.

3.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работодатель предоставляет работникам продолжительностью 28 календарных дней. На основании Распоряжения Кабинета Министров РТ № 3198-р от 30.12.2015г. педагогическим

Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по желанию работника может быть разделен на две части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 дней.

Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работодатель предоставляет работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании Постановлений Правительства РФ от 6 июня 2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников», Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. №298/п-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» и работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение № 4).

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

3.12. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой и в случаях производственной необходимости, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по согласию и письменному привлечению работника может быть заменена денежной компенсацией.

3.13. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков временным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на

работниках с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска для работников могут быть присоединены к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

3.14. Работникам, успешно обучающимся в образовательных учреждениях высшего или среднего профессионального образования независимо от их организационно - правовых форм по заочной и очно - заочной (вечерней) форм обучения, работодатель имеет право предоставить дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка при наличии соответствующего документа из учебного заведения, в котором указан срок дополнительного отпуска.

3.15. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы (по их письменному заявлению) следующим категориям работников:

- участникам ВОВ – до 35 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) - до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с продолжением военной службы – до 14 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему на иждивении инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет без отца (матери) – до 14 календарных дней;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и федеральными законами.

3.16. Работникам учреждения предоставляется оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;

- сочетание детей – один рабочий день;
- смерть близких родственников (супругов, родителей, детей) - три рабочих дня;
- рождение ребенка (для мужа) – один рабочий день
- призывы в армию (родителям) – один рабочий день;
- переезд на новое место жительства работника – два рабочих дня;

4.17. 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.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда

4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе положения об оплате труда работников учреждения. Система оплаты труда устанавливается по категориям работников согласно постановления Кабинета министров Республики Татарстан от 01.08.2012 № 653 "Об условиях оплаты труда работников государственных организаций социального обслуживания населения и государственных учреждений социальной защиты Республики Татарстан" (с изменениями) Приложение № 2

4.2. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), устанавливаемых по профессиональным квалификационным группам на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

4.3. Работодатель обязуется выплачивать месячную заработную плату работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим установленную норму труда (трудовые обязанности), не ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

4.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

4.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем.

4.6. Работникам производится доплата за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00 час.) в размере не менее 50 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы).

4.7. Работа в сверхурочное время оплачивается в полуторном размере за первые два часа работы, а за последующие часы — не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.8. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ. 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.

4.9. Простой по причинам, не зависящим ни от работника, ни от работодателя, оплачивается в размере не менее $\frac{2}{3}$ тарифной ставки или оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально времени простоя (ч. 2 ст. 157 ТК РФ).

4.10. Выплата заработной платы работникам производится не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца — 20 числа текущего периода, за вторую половину — 5 числа следующего за расчётным месяцем путём перечисления денежных средств на лицевой счёт работника, открытого в ПАО

«Восток» банке.

При совпадении дня выплаты с выходными или праздничными не рабочими днями, выплата производится в день предшествующий данным дням, с обязательным предоставлением расчетного листка каждому работнику, в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

4.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. В случае несвоевременной оплаты за время отпуска отпуск переносится на другой срок по согласованию с работником.

4.12. Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (согласно ст. 134 ТК РФ)

4.13. Работодатель несёт ответственность за задержку выплаты заработной платы в установленные сроки в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.14. Премирование работников осуществляется согласно Положению «О премировании и материальном стимулировании работников ГКУ «Верхне-Истринский детский дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства» (Приложение № 3)

4.15. Оплата пособия по временной нетрудоспособности первых трех дней производится за счет средств работодателя с учетом непрерывного трудового стажа в соответствии с действующим законодательством.

4.16. В случае направления в служебную командировку, работнику при предоставлении подтверждающих расходы документов, возмещаются расходы на проезд, найму жилого помещения не более 550 руб., суточные в размере - 100 рублей.

4.17. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и сохраняется заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные команди-

Раздел 5. Социальные льготы и гарантии

5.1. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, среднего профессионального образования, а также в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, предоставляются работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения согласно ст. 173 - 177 ТК РФ.

5.2. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется право на еженедельную не менее 2 часов свободного времени или 1 свободный день в месяц с сохранением заработной платы. Заработная плата рассчитывается исходя из тарифной ставки (должностного оклада). На женщин, работающих по режиму неполного рабочего дня или находящихся в очередном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, указанные льготы не распространяются. Урегулирование свободного времени не допускается. (Постановление Совета Министров Татарской ССР от 14 июня 1991 года № 261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в Татарской ССР»).

5.3. В случае направления работника в командировку, в том числе профессионального обучения, дополнительного профессионального образования, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.4. Работодатель обеспечивает страхование своих работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и другими нормативными правовыми актами.

сокращением среднего заработка в связи с:

- бракосочетанием работника - 3 дня
- бракосочетанием детей - 3 дня
- смертью детей, родителей, супруга, супруги, брата, сестры - 3 дня
- проводами сыновей на срочную службу по призыву - 2 дня

5.14. Оказывает материальную или натуральную помощь, помощь в виде денежных подарков неработающим пенсионерам (ветеранам учреждения) к Международному дню пожилых людей за счет средств профсоюзной организации.

5.15. Профсоюзный комитет выделяет на организацию культурных мероприятий средства в размере 60 % профсоюзного бюджета.

Раздел 6. Охрана труда

6.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

6.1.1. Обеспечивать реализацию политики организации в области охраны труда.

6.1.2. Обеспечивать и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

6.1.3. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. Ознакомить работников с результатами специальной оценки условий труда, контролировать выполнение Перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда.

Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, следующие гарантии и компенсации: - сокращенную продолжительность

рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, повышенную оплату труда. Виды и размеры вышеуказанных компенсаций для конкретного работника устанавливаются трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (статьи 94, 117 и 147 ТК РФ);

- досрочное назначение трудовой пенсии (Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», ст. 30 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», Федеральный закон от 15.12.2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ»; Федеральный закон от 04.04.1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»; Постановление Правительства Российской Федерации от 16 июля 2014 г. N 665 г. "О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости (Приложение № 5), и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение" и др. нормативные правовые акты Российской Федерации);

6.1.4. Обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.1.5. Проводить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проводить за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, вне-

регулярные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.

6.1.6. Проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

6.1.7. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

6.1.8. Принимать необходимые меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

6.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.10. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств происшествий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.1.11. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.1.12. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.13. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.14. Незамедлительно выполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принимать меры по результатам их рассмотрения.

6.1.15. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

- 8.16. Осуществлять разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
- 8.17. Обеспечить при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение занятости труда.
- 8.18. Обеспечить соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и опасными условиями труда.
- 8.2. Профсоюзный комитет обязуется:
- 8.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.
- 8.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные расследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.
- 8.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.
- 8.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.
- 8.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.
- 8.2.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.
- 8.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране

сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.8. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

Раздел 7. Социальная защита молодежи

В целях более эффективного участия работающей молодежи в работе и жизни учреждения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления их социальной ответственности, стороны договорились:

7.1. Разработать программу по работе с молодежью и комплекс мероприятий по ее реализации.

7.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди работающей молодежи.

7.3. Организовать и проводить массовые физкультурно-спортивные мероприятия и спартакиады.

7.4. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом и физической активностью.

7.5. Привлекать молодежь к участию в профсоюзной деятельности, осуществлять систематическое поощрение за эффективную общественную и производственную работу.

Раздел 8. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников

Работодатель обязуется:

8.1. Создавать необходимые условия для профессионального совершенствования и повышения квалификации работников учреждения.

8.2. Организовать курсы повышения квалификации (переподготовка) работников без отрыва (с отрывом) от производства для всех категорий работников.

8.3. Проводить постоянную работу по аттестации кадров.

8.4. Своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представлять государственным органам службы занятости и Профсоюзному комитету учреждения информацию о возможных массовых увольнениях работников по установленной форме.

8.5. В случае предполагаемого массового высвобождения работников в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников реализовать меры по предотвращению массового высвобождения.

Стороны договорились о том, что:

8.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют:

- отнесённые категории граждан предпенсионного возраста;
- до назначения страховой пенсии по старости остаётся менее 3 лет;
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

В случае неминуемого предстоящего сокращения штатов работники, имеющие стаж работы в организации более 10 лет, должны быть предупреждены об этом за 3 месяца.

8.7. При сокращении численности или штата не допускать увольнения всех работников из одной семьи одновременно.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

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

инициативе или профсоюзной деятельностью.

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

Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также (указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе Работодателя) производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профсоюзного комитета представлять его законные интересы во взаимоотношениях с Работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзного комитета в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзного комитета и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение выборного органа профсоюзного

итета в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

Наблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;

Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, в которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и возложенных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

Безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету учреждения помещения как для постоянной работы выборного органа профсоюзного комитета учреждения, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для работников месте;

Предоставлять выборному органу профсоюзного комитета учреждения в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, спортивные средства, средства связи и оргтехники;

Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, измерительной техники, необходимой для деятельности выборного органа профсоюзного комитета учреждения, а также осуществлять хозяйственное обслуживание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, предоставленного выборному органу профсоюзного комитета учреждения;

Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзному комитету здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны;

Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

Привлекать представителей выборного органа профсоюзного комитета учреждения и для осуществления контроля за правильностью расходования средств оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

С учетом мнения профсоюзного комитета учреждения производится:

установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в учреждении;

принятие правил внутреннего трудового распорядка;

установление графиков сменности;

установление сроков выплаты заработной платы работникам ;

вовлечение к сверхурочным работам ;

установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы;

вовлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

установление очередности предоставления отпусков;

принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени;

меры - угрозе массовых увольнений и его отмены;

утверждение формы расчетного листка;

определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

определение сроков проведения специальной оценки условий труда;

формирование аттестационной комиссии в учреждении (статья 82 ТК РФ);

принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики работников учреждения;

изменение условий труда.

С учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета учреждения производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

сокращение численности или штата работников организации;

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе

не недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

грубое неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

грубое в течение одного года нарушение устава учреждения, согласованному с профсоюзным комитетом учреждения производится: изменение перечня должностей работников с ненормированным рабочим

режимом работы;

отказ в приеме на работу;

изменение размеров повышенной заработной платы за вредные и (или)

иные особые условия труда;

изменение расписания занятий;

члены профсоюзного комитета учреждения включаются в состав комиссии по аттестации работников учреждения, специальной оценке рабочих мест по условиям труда.

Работодатель предоставляет профсоюзному комитету учреждения любую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

Раздел 10. Обязательства профсоюзного комитета

Профсоюзный комитет обязуется:

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

представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы и перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзного комитета учреждения;

осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представите-

- трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- В. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- Г. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников учреждения.
- Д. Осуществлять контроль за охраной труда в учреждении.
- Е. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- Ж. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в райком профсоюза.
- З. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- И. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.
- К. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации работников, охране труда и других.
- Л. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- М. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет районной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
- Н. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности профсоюзного комитета.
- О. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях - болезни, рождения ребенка.
- П. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

Раздел 11. Заключительные положения.

Стороны признают и обязуются выполнять: Республиканское, отраслевое (меотраслевое), территориальное, отраслевое территориальное соглашения. В случае если стороны указанных соглашений, внесут в них существенные изменения, работодатель и Профсоюзный комитет обязуются в срок не более 30 дней провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

11.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

11.2. В течение семи дней после подписания настоящего коллективного договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий центр занятости (ст. 50 ТК РФ, Постановление КМ РТ от 06.02.2007 г. № 258).

11.3. Коллективный договор не позднее одного месяца с момента подписания размещается на официальном сайте учреждения в информационно-коммуникационной сети Интернет.

11.4. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор в период действия или при продлении действия на новый срок, оформляются отдельным документом в виде дополнительного соглашения, регистрируются в центре занятости в порядке, установленном для коллективного договора, и являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

11.5. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

6. Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий в соответствии с действующим законодательством.

7. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Итоги выполнения Договора ежегодно отражаются на общем собрании коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

9. Работодатель обязуется довести текст коллективного договора до всех работников учреждения и ознакомить вновь принятых работников.

10. Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11. За три месяца до окончания срока действия настоящего Договора стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Договора на новый срок.

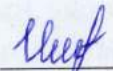
Коллективный договор заключен: «22» сентября 2023 г.

Коллективный договор закреплен подписями:

Представитель учреждения
«Верхне-Отарский детский
дом-интернат, предназначенный
для граждан, имеющих
психические расстройства»

Представитель работников
учреждения ГКУ «Верхне-
Отарский детский дом-интернат,
предназначенный для граждан,
имеющих психические расстрой -
ства»

Директор:  М.М. Хузин

Председатель
профкома:  С.И. Идрисова



Приложение № 1

Утверждаю
Директор ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства»

« 22 » декабре 2023г.

М.М. Хузин

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка государственного казенного учреждения «Верхне-Отарский детский дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Правила внутреннего трудового распорядка учреждения содействуют наиболее полному закреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, улучшению качества работы, повышению активности и производительности труда и формированию коллектива профессиональных Работников учреждения.

1. В соответствии с Конституцией граждане Российской Федерации имеют право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, на оплату труда в соответствии с количеством и качеством, но не ниже установленного государственного минимального размера оплаты труда.

2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка являются основным нормативным актом ГКУ «Верхне - Отарский детский дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства» регламентирующим в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема, увольнения Работников, их основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и наказания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в учреждении.

3. Под дисциплиной труда понимается обязательное для всех Работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами учреждения.

4. Работодатель обязан в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения Работниками дисциплины труда. Работников,

исполняющих трудовые обязанности, - поощрять. К нарушителям трудовой дисциплины применять меры дисциплинарного наказания.

III. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

3.1. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора с работодателем.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- 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;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел (ч. 1 ст. 105 ТК РФ).
- справку о прохождении обязательного медицинского осмотра установленного образца.

В установленных законодательством случаях от поступающего на работу могут быть потребованы и иные документы.

Запрещается требовать от гражданина при приеме на работу документы, обязательное представление которых не предусмотрено законодательством.

22. 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 вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с разрешения работодателя или представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник обязан приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение семи рабочих дней, то трудовой договор аннулируется.

Прием на работу оформляется трудовым договором и издается приказ о приеме на работу на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.

23. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, коллективным договором, с правилами и инструкциями по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, пожарной безопасности, разъяснить его права и обязанности.

24. При заключении трудового договора впервые Работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется).

25. В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, Работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

26. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого Работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного Работодателя является для Работника основной (за исключением случаев, если в

соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.7. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работ, обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.8. При отсутствии у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

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

2.10. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя.

2.11. С приказом Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

2.12. При увольнении работодатель компенсирует работнику накопленные и не использованные дни отдыха.

2.13. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с занесенной в ней записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Записи в трудовую книжку о причинах увольнения должны производиться в соответствии с Трудовым Кодексом РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового Кодекса или иного федерального закона.

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

III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

3.1. Работник учреждения имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором, отвечающей его профессиональной подготовке и квалификации;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;

— своевременную и в полном объеме оплату труда в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;

— гарантируемый установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени, и обеспечивается предоставлением ежегодных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

— участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

— участие в коллективных переговорах 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;

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

— обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

2.2. Работник учреждения обязан:

— добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами;

— предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации;

— соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения, в том числе режим труда и отдыха;

— соблюдать трудовую дисциплину;

— нести материальную ответственность в соответствии с договором о полной индивидуальной материальной ответственности, договором полной коллективной материальной ответственности и Положением о материальной ответственности учреждения;

— использовать рабочее время для производительного труда, качественно и в срок выполнять производственные задания и поручения, выполнять установленные нормы труда, работать над повышением своего профессионального уровня;

— своевременно и своевременно вести необходимую документацию;

— соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, в том числе правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение безопасным приемам и методам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на

- в производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
 - проходить обязательные медицинские осмотры в предусмотренных законодательством РФ случаях;
 - соблюдать порядок и чистоту на рабочем месте и на территории учреждения;
 - систематически повышать свою квалификацию, изучать передовые приемы методы работы, совершенствовать профессиональные навыки;
 - сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, воспитанников учреждения о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления), сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
 - информировать Работодателя либо непосредственного руководителя либо иных должностных лиц о причинах невыхода на работу и иных обстоятельствах, препятствующих надлежащему выполнению Работником своих трудовых обязанностей;
 - бережно относиться к имуществу Работодателя;
 - использовать оборудование, оргтехнику Работодателя только в связи с производственной деятельностью, соблюдать установленный порядок хранения и использования материальных ценностей и документов;
 - при изменении персональных данных (изменении фамилии, семейного положения, места жительства, смены паспорта, иного документа, удостоверяющего личность) письменно уведомить работодателя о таких изменениях в срок, не превышающий пяти календарных дней;
 - соблюдать установленный законодательством и локальными нормативными актами порядок работы с конфиденциальной информацией;
 - проработать после обучения, осуществляемого на средства Работодателя, установленный договором на обучение срок;
 - принимать участие в совещаниях Работодателя, представлять отчеты о своей работе;
 - при прекращении трудовых отношений возвратить все документы, образовавшиеся в процессе выполнения работ, а также материально-технические средства, переданные Работодателем для выполнения трудовых обязанностей.
- 3.3. Круг обязанностей, которые выполняет Работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором, должностной инструкцией.
- 3.4. На период приостановления действия трудового договора в отношении работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добро-

содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации сохраняются социально-трудовые гарантии, предусмотренные за предоставление которых он получил до начала указанного периода обязательное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и условий его семьи).

выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором.

выполнять иные работы, возлагаемые на учреждение в соответствии с нормативно-правовыми актами органов государственной власти РФ (ст.72 ТК РФ).

принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и уведомить в письменной форме Работодателя о возникшем конфликте интересов и возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

IV. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- подбирать Работников, заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с ними в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- премировать Работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать Работников к дисциплинарной ответственности;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
- принимать локальные нормативные акты.

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие государственным нормативным требованиям охраны труда;

ного права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

V. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ОТДЫХА

1. Для работников ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства» устанавливается пятидневная 40- часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Нормальная продолжительность рабочего времени - 8 часов в день.

Время начало работы: 8.00ч.; перерыв: 12.00ч. – 13.00ч.; окончание работы 18.00ч.

2. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается пятидневная 36 часов рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Нормальная продолжительность рабочего времени – 7,2 часов в день (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

Время начало работы: 8.00ч.; перерыв: 12.00ч. – 13.00ч.; окончание работы 17.00ч.

3. Для работников, являющихся инвалидами первой и второй группы, устанавливается пятидневная 35 часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Нормальная продолжительность рабочего времени - 7 часов в день.

Время начало работы: 8.00ч.; перерыв: 12.00ч. – 13.00ч.; окончание работы 18.00ч.

4. Для младшего медицинского персонала, работающего по графику сменности, устанавливается следующий режим работы для санитаров палатных: рабочая смена - с 07 час. 00 мин. до 07 час. 00 мин. следующего дня;

перерывы для отдыха и питания:

с 11.00 ч. - 11.30 ч.;

с 16.30 ч. - 17.00 ч.;

с 21.00 ч. - 21.30 ч.;

с 03.00ч. - 03.30 ч.

5. Для сторожей, операторов газовых котельных работающих по графику сменности, устанавливается следующий режим работы:

рабочая смена с 8 час. 00 мин. до 8 час. 00 мин. следующего дня;

перерывы для отдыха и питания:

с 20.00 ч. - 21.00ч.,

с 6.00 ч. - 7.00ч.

6. Для среднего медицинского персонала, работающих по графику сменности, устанавливается следующий режим работы:

рабочая смена с 07 час.00 мин. - 20 час.00 мин.

перерывы для отдыха и питания:

с 11.00ч. - 12.00ч.;

с 16.00 мин. - 17.00ч.

Для воспитателей, работающих по графику сменности, устанавливается следующий режим работы:

рабочая смена с 07 час.00 мин. - 20 час.00 мин.

перерывы для отдыха и питания:

отделение милосердия: с 11.30ч. – 12.00ч.

с 15.00ч. – 16.00ч.

отделение медико-социальной реабилитации:

в будни с 13.30ч. – 12.30ч.

с 14.30ч. – 15.00ч.

в выходные с 11.30ч. – 12.00ч.

с 15.00ч. – 16.00ч.

Режим рабочего времени, а также время обеденного перерыва может быть изменено локальным нормативным актом Работодателя.

Работникам (воспитателям, санитарам палатным, медицинским сестрам палатным, сторожам, операторам котельной) при сменной работе устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом год.

Работникам занятых на работах с вредными или опасными условиями труда – учетный период три месяца. Для данных категорий работников может

устанавливаться как сменный режим рабочего времени, так и работа по графику со скользящими выходными днями или режим гибкого рабочего времени дни работы, выходные дни, начало работы, окончание работы, перерыв для отдыха и питания определяются графиком сменности (графиком работы). Перерыв для отдыха и питания должен быть не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается

Для работников, осуществляющих свою деятельность, на ПЭВМ, устанавливаются оплачиваемые работодателем 15-ти минутные перерывы в работе: первый—через 2 часа после начала рабочей смены, второй — через 2 часа после окончания перерыва для питания.

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

Графики сменности разрабатываются Работодателем и доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

При непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего Работника. В случае неявки сменяющего Работника заявляет об этом непосредственному руководителю, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим Работником.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный день (смена) или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится

пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

16. Отсутствие Работника на рабочем месте без разрешения Работодателя считается неправомерным. При отсутствии Работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) с ним может быть расторгнут трудовой договор по подпункту 6 пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей (совершенным прогулом).

17. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени по инициативе Работодателя (сверхурочная работа) производится в пределах и в пределах, предусмотренных действующим законодательством. Такое привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия Работника.

18. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

19. Работодатель ведет точный учет сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

20. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением местаработы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. Работникам, с установленной группой инвалидности – 30 календарных дней. Работникам в возрасте до восемнадцати лет – 31 календарных дней.

21. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

22. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно Приложению № 2 к коллективному договору.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

23. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. Отпуск за второй и последующий годы работы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с графиком очередности предоставления оплачиваемых отпусков. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения Представительного органа, но не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков одинаков как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

24. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы (на основании письменного заявления) следующим категориям работников:

- участникам ВОВ – до 35 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- 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;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему на иждивении инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет без отца (матери) – до 14 календарных дней;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и федеральными законами.

25. Работодатель обязуется сохранить заработную плату части краткосрочного отпуска по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей – один рабочий день;
- смерть близких родственников (супругов, родителей, детей) - три рабочих дня;
- рождение ребенка (для мужа) – один рабочий день
- проходы в армию (родителям) – один рабочий день;
- переезд на новое место жительства работника – два рабочих дня.

125. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

126. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин, работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).

127. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

128. Работник, который является родителем, опекуном или попечителем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, имеет право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце.

129. Оплата очередного отпуска должна быть произведена не позднее чем за три дня до его начала.

VI. ПОРЯДОК ПРОХОЖДЕНИЯ ДИСПАНСЕРИЗАЦИИ

130. Диспансеризация представляет собой комплекс мероприятий, включающий профилактический медицинский осмотр и дополнительные методы исследований, проводимых в целях оценки состояния здоровья (включая определение группы здоровья и группы диспансерного наблюдения) и осуществляемых в отношении определенных групп населения в соответствии с законодательством РФ. Порядок проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения утвержден приказом Минздрава России от 27 апреля 2021 г. N 144н.

131. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством РФ в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы. Периодичность и продолжительность такого освобождения от работы зависит от возраста работника и наличия у него статуса пенсионера/предпенсионера.

Категория работников	Продолжительность освобождения от работы	Периодичность освобождения от работы
работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста	два рабочих дня	один раз в год
работники, являющиеся получателями пенсии по		

Работники или пенсии за период лет		
Работники, достигшие возраста сорока лет (иные указанные выше)	один рабочий день	один раз в год
иные работники	один рабочий день	один раз в три года

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, которое подается им не позднее чем за два дня до прохождения диспансеризации руководителю учреждения или временно исполняющему его обязанности.

Выбор конкретного дня освобождения от работы осуществляется исходя из пожеланий Работника и из организационных возможностей Работодателя с учетом особенностей производственного процесса. В случае несогласия Работодателя с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, Работнику предлагается выбрать другую дату.

В случае если Работнику не удастся уложиться в отведенное количество предоставляемых им по закону дней освобождения от работы (особенно в случаях, когда лицам, не являющимся пенсионерами или предпенсионерами, придется пройти обследование в рамках второго этапа диспансеризации), предоставление Работнику дополнительных дней освобождения от работы не предусмотрено.

Работник, которому было предоставлено два дня освобождения от работы, успевающий пройти всех необходимых врачей за один день, обязан в таких обстоятельствах во второй день выйти на работу.

Работник не лишен возможности пройти диспансеризацию в день отдыха. Сохранение среднего заработка за дни отдыха, использованные Работником для прохождения диспансеризации, закон не предусматривает.

Отсутствие Работника на рабочем месте в день (дни) прохождения диспансеризации отражается в таблице учета рабочего времени.

Нерабочий(ие) день (дни) для прохождения диспансеризации начисляется в размере среднего заработка, выплата которого осуществляется в ближайший установленный у Работодателя день выплаты заработной платы.

После прохождения диспансеризации Работник обязан в течение 3-х дней предоставлять Работодателю справки подтверждающие прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы. В случае представления указанных документов дни отсутствия Работника на рабочем месте считаются прогулом.

VII. ПОощРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

За образцовое выполнение трудовых обязанностей, за участие в конкурсах, повышение производительности труда, проявление инициативы,

ответственности и находчивости в работе, продолжительную и безотрывную работу и за другие достижения в работе работодателем применяются следующие меры поощрения работников:

1) объявление благодарности;

2) выдача премии;

3) награждение Почетной грамотой;

4) представление к званию лучшего по профессии.

Поощрения объявляются приказом по учреждению и доводятся до сведения коллектива.

22. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущество и льготы.

23. За особые трудовые заслуги работники предоставляются к награждению орденами, медалями, Почетными грамотами, знаками и к присвоению почетных званий в вышестоящие органы.

VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

24. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами, правилами и указаниями руководителей.

Нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного общественного воздействия.

25. Неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей является дисциплинарным проступком. Дисциплинарным проступком признается также нарушение установленных правил поведения в служебных помещениях и на территории учреждения, если оно совершено и не при исполнении трудовых обязанностей.

За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям Трудового Кодекса РФ.

26. Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, настоящими Правилами, не допускается.

27. Увольнение в качестве меры дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение Работником без уважительных причин обязанностей, определенных трудовым договором, уставом или правилами внутреннего трудового распорядка, если к Работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен потребовать от работника объяснения в письменной форме. В случае отказа от указанного объяснения составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, если невыполнение им должностных, производственных (профессиональных) обязанностей вызвано независящими от него причинами. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель обязан всесторонне и объективно разобраться в причинах и мотивах совершенного проступка.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения Представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания.

В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственных инспекциях труда или органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

3.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания, работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право уволить его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного Представительного органа.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства» согласно статье 190 Трудового кодекса РФ.

12. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с настоящими Правилами под расписку.
13. Настоящие Правила регламентируют порядок поведения всех Работников и также Работодателя, его представителей, взаимоотношения между ними в области обязанности и права.
14. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для выполнения всеми Работниками организации в пределах их компетенции. Нарушение и также несоблюдение Правил служит основанием для привлечения виновного в этом лица к дисциплинарной ответственности.
15. В случае изменения Трудового кодекса РФ, иных актов действующего трудового законодательства необходимо руководствоваться положениями законодательства (до внесения изменений и дополнений в настоящие Правила).
16. Изменения и дополнения к настоящим Правилам принимаются в порядке, предусмотренном для принятия Правил внутреннего трудового распорядка учреждения.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-
интернат, предназначенный для
граждан, имеющих психические
расстройства»

Идрисова С.И.
«22» декабря 2023г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-
интернат, предназначенный для граждан,
имеющих психические расстройства»

Хузин М.М.
«22» декабря 2023г.

Положение

об условиях оплаты труда работников Государственного казенное учреждения
специального обслуживания «Верхне-Отарский детский дом-интернат, предназначенный
для граждан, имеющих психические расстройства »

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства» (далее - Положение) определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления. (утв. постановлением КМ РТ от 1 августа 2012 г. N 653 с изменениями и дополнениями от: 27 ноября 2012 г., 30 января, 29 июня 2013 г., 15 января, 27 июня, 29 июля, 2 августа, 10, 22 октября 2014 г., 2 апреля, 22 июля, 3 ноября 2015 г., 16 марта, 20 июня, 5 сентября, 26 октября 2017 г., 14, 15 июня, 16 ноября 2018 г., 17 июля, 28 августа, 22 октября, 6 декабря 2019 г., 2, 10 апреля, 20, 26 июля, 30 октября 2020 г., 10, 20 июня, 14 сентября 2022 г.

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 ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства »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 ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства », 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 фонда оплаты труда, направленные на их социальную поддержку, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций.

1.3. Заработная плата работников профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, должностей работников образования, должностей работников культуры, ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства» определяется из:

должностных окладов;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

2. Определение базовых окладов работников

ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства»

2.1. Базовые оклады работников ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства» устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей		
		основное общее образование, среднее общее образование	среднее профессиональное образование	высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра, специалиста или магистра
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"				
Квалификационный уровень	Специалист по социальной работе	20035	22245	23431

Базовый оклад работников, занимающих должность "специалист по социальной реабилитации", имеющих высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра, специалиста или магистра, - 23794 рубля.

2.2. Базовые оклады работников ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства» устанавливаются в следующих размерах:

Квалификац	Наименовани	Размер базового оклада в месяц, рублей
------------	-------------	--

Квалификационный уровень	е должности	основное общее образование, среднее общее образование	среднее профессиональное образование	высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра, специалиста или магистра
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
Квалификационный уровень	Инструктор по труду	-	16142	18362
Квалификационный уровень	Воспитатель	-	16155	18394

2.3. Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников ГКУ «Верхне-Отарский районный дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства» 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"		
Квалификационный уровень	Медицинская сестра палатная (постовая)	17200
	Медицинская сестра по физиотерапии	
	Медицинская сестра по массажу	
Квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник)	18900
Профессиональная квалификационная группа должностей "Врачи и провизоры"		
Квалификационный уровень	Врачи-специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к третьему и четвертому квалификационным уровням)	20600

Для отдельных должностей медицинских и фармацевтических работников 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

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

по должностям, входящим в профессиональную квалификационную группу "Врачи

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 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, зубной техник)" - 1,1.

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

2.4. Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии в ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства устанавливаются в следующих размерах:

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 образование, подтверждаемое дипломом бакалавра, специалиста или магистра
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"			
Руководитель	-	16142	18362

2.7. В случае принятия работника на должность с уровнем образования ниже установленного Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональными стандартами, ему устанавливается базовый оклад в соответствии с требуемым уровнем образования.

При наличии у работника уровня образования выше уровня, установленного Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональными стандартами, ему устанавливается базовый оклад в соответствии с требуемым уровнем образования.

1. Норма часов за базовый оклад (ставку заработной платы) работников

1.1. Продолжительность рабочего времени работников ГКУ «Верхне-Отарский детский

интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства» регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными актами Российской Федерации.

2. Порядок формирования должностных окладов работников ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства»

Должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп 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 Положения;

S - фактическое количество ставок, занимаемых работниками.

3. Выплаты стимулирующего характера.

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства» к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

3.1.1. 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.

3.1.2. 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.

3.2. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера работникам, занятым в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, устанавливаются следующим образом:

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

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

где:

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

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

Таблица 1

4. Размеры надбавок за квалификационную категорию

Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
2	3	4
Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"		
1	2 квалификационная категория	5
	1 квалификационная категория	10
	высшая квалификационная категория	15
2	2 квалификационная категория	7
	1 квалификационная категория	12
	высшая квалификационная категория	20
3	2 квалификационная категория	7
	1 квалификационная категория	12
	высшая квалификационная категория	20

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

5.2.2. Выплаты за интенсивность труда предоставляются работникам, занятым в сфере предоставления социальных услуг, рассчитываются по формуле:

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

где:

B_{sd} - выплаты за интенсивность труда;

O_d - должностной оклад работников;

D_{sd} - размер надбавки за интенсивность труда.

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

Рекомендуемые размеры надбавок за интенсивность труда приведены вложении N 1 к настоящему Положению.

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

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

где:

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

O_d - должностной оклад работников;

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

Размер надбавки за наличие почетных званий, государственных наград Республики Казахстан, 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 N 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 самому высокому из почетных званий, одной из государственных наград по выбору работника.

5.2.4. Выплаты за стаж работы по профилю работникам устанавливаются в зависимости от продолжительности работы по профилю и рассчитываются по формуле:

$$B_s = O_d \times D_s$$

где:

B_s - выплата за стаж работы по профилю;

O_d - должностной оклад работников;

D_s - выплата за стаж работы по профилю.

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

Таблица 2

Размеры надбавок за стаж работы по профилю

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы и наименование должностей по профессиональным стандартам	Квалификационный уровень	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов
1	2	3	4	5
1	Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг"	1	от 2 до 3 лет	1,5
			от 3 до 6 лет	2,5
			от 6 до 10 лет	3,5
			свыше 10 лет	5
2	Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих"	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

предоставление социальных услуг" и "специалист по социальной реабилитации"		свыше 15 лет	10
--	--	--------------	----

Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении 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

№	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	специалист по социальной работе; специалист по социальной реабилитации	должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг; должности специалиста по социальной реабилитации

5.2.5. Премияльные и иные поощрительные выплаты могут устанавливаться работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг, за определенный период времени (квартал, год), а также одновременно в связи с юбилейными датами, получением отличия, благодарственных писем, грамот, государственных наград и по иным основаниям, установленным локальными нормативными актами и коллективными договорами организации.

Размеры, порядок и условия осуществления премияльных и иных поощрительных выплат определяются локальными актами ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства» и коллективными договорами.

5.2.6. Рекомендуемый размер фонда оплаты труда на премияльные выплаты работникам, занятым 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 (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера, за исключением выплат за работу в сельской местности, установленных настоящим Положением.

5.2.7. В целях повышения эффективности деятельности работников и сохранения достигнутого уровня целевых показателей, установленных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", работникам, входящим в профессионально-квалификационную группу должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, по основному месту работы и основной должности при наличии средств производится единовременная поощрительная выплата.

Порядок, условия и конкретный размер выплаты в указанных целях

определяются локальными нормативными актами.

5.2.8. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся в ходе исполнения плана хозяйственной деятельности за счет всех источников финансового обеспечения, включая доходы полученные от оказания платных услуг, за соответствующий период (месяц, квартал, год) может направляться на поощрительные выплаты работникам, входящим в профессионально-квалификационную группу должностей работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг в соответствии с локальными нормативными актами ГКУ «Верхне-Отарский детский дом», предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства» с учетом норм настоящего Положения.

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

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

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

где:

B_{ik} - 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

Изменение (изменение) выплат за квалификационную категорию производится приказом органа, при котором создана аттестационная комиссия, со дня вступления в силу решения аттестационной комиссией.

532. Выплаты за интенсивность труда предоставляются работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников образования в за-
в определенных категориями получателей услуг и рассчитываются по формуле:

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

B_{it} - 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 зависимости и должности устанавливаются надбавки за интенсивность труда, определяется по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Рекомендуемые размеры надбавок за интенсивность труда приведены в Приложении N 1 к настоящему Положению.

533. 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 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 образования предоставляются соответствующие выплаты, приведен в Приложении N 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.

Размер надбавки за наличие Почетной грамоты Российской Федерации составляет четыре процента. Надбавка за наличие Почетной грамоты Российской Федерации устанавливается работникам образования, награждаемым приказом Министра образования и науки Российской Федерации (Министра образования Российской Федерации), в соответствии с Порядком награждения ведомственными наградами указанного министерства.

Размер надбавки за наличие нагрудного знака Республики Татарстан "За заслуги в образовании" составляет 4 процента. Надбавка за наличие нагрудного знака Республики

«За заслуги в образовании» устанавливается на основании приказа министра образования и науки Республики Татарстан.

Установление размеров выплат за наличие почетных званий, государственных наград производится со дня присвоения почетного звания, государственной награды. Работникам, имеющим два и более почетных звания, две и более государственные награды, выплата за наличие почетных званий, государственных наград устанавливается по одному из почетных званий, одной из государственных наград по выбору работника.

5.3.4. 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:

$$A = O_d \times D_s,$$

где:

A - 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, процент ов
	2	3	4
1.	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 увеличении 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

список организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж

Наименование организаций 2	Наименование должностей 3
<p>Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего образования, военные профессиональные организации и военные образовательные организации высшего образования, организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов; медицинские организации и организации социального обслуживания)</p>	<p>учителя, преподаватели, учителя-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), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые, 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, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением;</p>

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:

время педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без ограничений 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;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки; педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются отдельные 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 службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского составов, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках Министерства внутренних дел Российской Федерации, органов государственной безопасности), кроме времени нахождения на военной службе по контракту и по призыву;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) народного образования и науки Российской Федерации (включая высшей школы и научных организаций); на выборных должностях в исполнительных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических учреждениях и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома ребенка (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений несовершеннолетних по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

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

5.3.5. Премияльные и иные поощрительные выплаты могут устанавливаться работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников образования за определенный период времени (месяц, квартал, год), в том числе одновременно, в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, государственных 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 и коллективными договорами.

5.3.6. Рекомендуемый размер фонда оплаты труда на премиальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников образования составляет не менее двух процентов фонда оплаты труда работников по основному месту работы и основной должности, предусмотренного на выплату окладов (ставка заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера, за исключением выплат за работу в сельской местности, установленных

Положением.

Фонда оплаты труда, сложившаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности за счет всех источников финансового обеспечения, включая средства, полученные от оказания платных услуг, за соответствующий период (месяц, квартал, год) может направляться на поощрительные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников образования в соответствии с локальными нормативными актами ГКУ «Верхне-Отарский детский дом», предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства», с учетом норм настоящего Положения.

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

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

$$D_k = O_d \times D_{kk}$$

D_k - выплаты за квалификационную категорию;

O_d - должностной оклад работников;

D_{kk} - размер надбавки за квалификационную категорию.

Размеры надбавок за квалификационную категорию приведены в таблице 7

Таблица 7

Размеры надбавок за квалификационную категорию

№ п/п	Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
	2	3
1	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
1.1	2 квалификационная категория	3
1.2	1 квалификационная категория	6
1.3	высшая квалификационная категория	10
2	Профессиональная квалификационная группа должностей "Врачи и провизоры"	
2.1	2 квалификационная категория	6
2.2	1 квалификационная категория	10
2.3	высшая квалификационная категория	20

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится приказом органа, при котором создана аттестационная комиссия, со дня вступления в силу решения аттестационной комиссией.

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

медицинских работников в зависимости от продолжительности работы по профилю рассчитываются по формуле:

$$Z = O_d \times D_s,$$

где:

- Z - выплата за стаж работы по профилю;
- O_d - должностной оклад работников;
- D_s - размер надбавки за стаж работы по профилю.

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

Размеры надбавок за стаж работы по профилю приведены в таблице 8

Таблица 8

Размеры надбавок за стаж работы по профилю

№	Наименование профессиональной квалификационной группы	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов
1	2	3	4
I	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
II	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
III	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

В стаж работы по профилю засчитывается медицинская, руководящая и административная 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

	Наименование должности по профилю
2	
1	Врач, провизор, руководитель (врач, провизор) (должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам "Врачи и провизоры", "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)")
2	Средний медицинский работник, фармацевт (должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Средний медицинский и фармацевтический персонал")
3	Младший медицинский работник, фасовщица (должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня")

5.5.6. Премияльные и иные поощрительные выплаты могут устанавливаться работникам профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников за определенный период времени (месяц, квартал, год), в том числе единовременно, в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, государственных 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 и коллективными договорами.

5.5.7. Рекомендуемый размер фонда оплаты труда на премиальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников составляет не менее двух процентов фонда оплаты труда работников по основному месту работы и основной должности, предусмотренного на дату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера, за исключением выплат за работу в сельской местности, установленных настоящим Положением.

5.5.8. В целях повышения эффективности деятельности работников ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства» и сохранения достигнутого уровня целевых показателей, установленных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", работникам профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников по основному месту работы и основной должности при наличии средств производится своевременная поощрительная выплата.

Порядок, условия и конкретный размер выплаты в указанных целях устанавливаются локальными нормативными актами.

5.5.9. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства» за счет всех источников финансового обеспечения, включая доходы, полученные от оказания платных услуг, за соответствующий период (месяц, квартал, год) может направляться на поощрительные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников в соответствии с локальными нормативными актами, принятыми с учетом норм настоящего Положения.

5.7. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются следующим образом:

5.7.1. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам, работающим по специальностям, предусматривающим в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками присвоение квалификационных категорий по результатам 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.

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится приказом органа, при котором создана аттестационная комиссия, со дня вступления в силу решения аттестационной комиссии.

Размеры надбавок за квалификационную категорию приведены в таблице 10.

Таблица 10

Размеры надбавок за квалификационную категорию

Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
2	3
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
2 квалификационная категория	5,0
1 квалификационная категория	7,5
высшая квалификационная категория	12,5

5.7.2. Выплаты за интенсивность труда предоставляются работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" рассчитываются по формуле:

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

где:

B_{id} - выплата за интенсивность труда;

O_d - должностной оклад работников;

D_{id} - размер надбавки за интенсивность труда.

Перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в подразделении и должности устанавливаются надбавки за интенсивность труда,

ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-интернат, предназначенный для имеющих психические расстройства» по согласованию с выборным органом.

Рекомендуемые размеры надбавок за интенсивность труда приведены в таблице N 1 к настоящему Положению.

5.7.3. Выплаты за наличие почетных званий, государственных наград предоставляются работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии и рассчитываются по формуле:

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

где:

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

O_d - должностной оклад работников;

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

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

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

Перечень почетных званий, государственных наград, за наличие которых работникам культуры, искусства и кинематографии предоставляются соответствующие выплаты, приведен в приложении N 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 или более государственные награды, выплата за наличие почетных званий, государственных наград устанавливается по одному из почетных званий, одной из государственных наград по выбору работника.

5.7.4. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии 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 11.

Таблица 11

Размеры надбавок за стаж работы по профилю

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы	Группа по стажу	Размер надбавки,
-------	---	-----------------	------------------

2	3	процентов 4
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	от 3 до 6 лет	1,5
	от 6 до 10 лет	2,0
	от 10 до 15 лет	2,5
	свыше 15 лет	3,5

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

В стаж работы по профилю засчитываются периоды работы согласно таблице 12.

Таблица 12

Список должностей, период работы в которых засчитывается в стаж работы по профилю работникам культуры и искусства

Наименование должностей работников культуры и искусства 2	Должности, периоды работы в которых включаются в стаж работы по профилю 3
Музыкальный руководитель .	руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор

5.7.5. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии за определенный период времени (месяц, квартал, год), а также одновременно в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, государственных писем, грамот, государственных наград и по иным основаниям, установленным локальными актами и коллективными договорами организации.

Размеры, порядок и условия осуществления премияльных и иных поощрительных выплат определяются локальными актами и коллективными договорами.

5.7.6. Рекомендуемый размер фонда оплаты труда на премияльные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии составляет не менее двух процентов фонда оплаты труда работников по основному месту работы и основной должности, предусмотренного выплатой окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера, установленных настоящим Положением.

5.7.7. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности за счет всех источников финансового обеспечения, включая доходы, полученные от оказания платных услуг, за соответствующий период (месяц, квартал, год) может направляться на поощрительные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии в соответствии с локальными коллективными актами ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-интернат, предназначенный

... имеющих психические расстройства» принятыми с учетом норм настоящего...

Размер поощрительной выплаты, произведенной за счет экономии фонда оплаты труда за соответствующий период работнику профессиональных квалификационных обязанностей работников культуры, искусства и кинематографии с учетом выработанной за этот период нормы рабочего времени, выполнившего нормы труда (нормы обязанности), не может превышать трехкратного минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" на 1 января текущего года.

5.8. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ работникам устанавливаются следующим образом:

5.8.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам по 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.

5.8.2. Критерии оценки эффективности деятельности работников утверждаются его работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом (или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников). Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности работников и условия осуществления выплат устанавливаются ежегодно исходя из задач, стоящих перед государственной организацией социального обслуживания населения и государственным учреждением социальной защиты Республики Татарстан.

5.8.3. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными нормативными актами и коллективными договорами.

5.8.4. Выплаты за качество выполняемых работ рассчитываются по формуле:

$$B_j = \frac{FOT_k}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m (I_{ij} \times K_i)} \times \sum_{i=1}^n (I_{ij} \times K_i)$$

где:

B_j - выплата за качество выполняемых работ j-му работнику;

FOT_k - фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ;

I_{ij} - отнормированный i-й критерий оценки эффективности деятельности по j-му работнику;

K_i - весовой коэффициент i-го критерия оценки эффективности деятельности;

n - количество критериев оценки эффективности деятельности;

m - численность работников.

5.8.5. Нормирование критериев эффективности деятельности обеспечивает сопоставимость критериев эффективности различной размерности. Нормирование заключается в выборе диапазона значений критерия эффективности деятельности (лучшее и наихудшее), одно из которых соответствует нулевому значению отнормированного критерия, другое - единичному. При нахождении фактического значения критерия эффективности в пределах диапазона значений критерия эффективности деятельности отнормированный критерий эффективности деятельности принимает значения от 0 до 1. При фактическом значении критерия эффективности ниже

уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"	
Специалист по социальной работе	50
Специалист по социальной реабилитации	55

Таблица 14

Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования

N	Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
2		3
	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
	Воспитатель	55

Таблица 15

Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников

N	Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
2		3
	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский фармацевтический персонал"	
1.1	Медицинская сестра палатная (постовая)	40
1.2	Медицинская сестра по физиотерапии	40
1.3	Медицинская сестра по массажу	40
1.4	Старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник)	50
	Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"	
1.1	Врачи общей практики (семейные врачи)	63

Таблица 16

Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии

N	Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1	2	3

Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	
Музыкальный руководитель	35

5.8.10. Фонд выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, которого рассчитывается по формуле:

$$FOT_k = FOT_{do} \times D_k,$$

где:

FOT_k - фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ;

FOT_{do} - фонд оплаты труда работников по должностным окладам (окладам, заработной платы) работников по основному месту работы;

D_k - доля фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

Рекомендуемый размер фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ принимается в размере не менее пяти процентов фонда оплаты труда работников по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы и основной должности.

5.9. Выплаты специалистам за работу в сельской местности предоставляются работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы "Должности специалистов второго и третьего уровней в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг", работникам, занимающим должности "специалист по социальной реабилитации", "Средний медицинский и фармацевтический персонал", "Врачи и провизоры", работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, искусства и кинематографии и рассчитываются по формуле:

$$B_{sm} = D_{sm} \times S,$$

где:

B_{sm} - выплата специалистам за работу в сельской местности;

D_{sm} - размер выплаты специалистам за работу в сельской местности, принимаемый в размере 1388,5 рубля.

S - фактическое количество ставок, занимаемых работниками.

Выплаты за работу в сельской местности предоставляются работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы "Должности специалистов второго уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг" и "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг", работникам, занимающим должность "специалист по социальной реабилитации", оказывающим социальные услуги в сельской местности.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. К выплатам компенсационного характера в относятся:

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

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

6.2. 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 Кодексом.

6.3. 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, 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 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

Государственных организаций социального обслуживания населения 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
дом - интернат для детей с физическими недостатками .	количество койко-мест			
I	Более 100	50000	1,00	50000
II	80-100	50000	0,95	47500
III	50 - 80	50000	0,85	42500
IV	до 50	50000	0,75	37500

Группа по оплате труда руководителя вновь созданной в связи с изменением его устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

Размер должностного оклада руководителя устанавливается ежегодно приказом руководителя, а также оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору руководителя.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются в размере на 10 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей.

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

8.5. Руководитель устанавливает заместителям руководителя, 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 заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру может быть увеличен руководителем ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства» до 100 процентов должностного оклада за счет экономии по оплате труда государственной организации социального обслуживания населения государственного учреждения социальной защиты Республики Татарстан.

Выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру осуществляется ежемесячно в порядке, предусмотренном локальными актами ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства».

7.5.1. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности за счет всех источников финансового обеспечения, включая доходы, полученные от оказания платных услуг, за соответствующий период (месяц, квартал, год) может направляться на поощрительные выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру в соответствии с локальными нормативными актами, принятыми с учетом норм настоящего Положения.

Размер поощрительной выплаты, произведенной за счет экономии фонда оплаты труда за соответствующий период заместителям руководителя, главному бухгалтеру с учетом отработанной за этот период нормы рабочего времени, выполнившим нормы труда

классификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников, руководителя организации).

Размер поощрительной выплаты за счет экономии фонда оплаты труда руководителям определяется учредителем.

Ответственность за использование экономии фонда оплаты труда, образовавшейся в процессе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности за счет всех источников финансового обеспечения, включая доходы, полученные от оказания платных услуг, возлагается на руководителя.

Приложение N 1
к Положению об условиях оплаты труда
работников ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-интернат,
предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства»

Рекомендуемые размеры надбавок за интенсивность труда работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, и работникам должности "специалист по социальной реабилитации", должностей работников образования, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта, должностей работников культуры, искусства и кинематографии ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства»

№	Наименование профессионально-квалификационных групп должностей или наименование должностей	процент
		Дом-интернат для престарелых и инвалидов
	2	3
	специалист по социальной работе, специалист по социальной реабилитации	15
	Должности педагогических работников	
	в т.ч.	1
	первый квалификационный уровень	
	второй квалификационный уровень	1
	третий квалификационный уровень	1
	четвертый квалификационный уровень	
	Младший медицинский персонал	
	Средний медицинский и фармацевтический персонал	20
	Врачи и провизоры, руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием	25
	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего и ведущего звена	20

Приложение N 2
к Положению об условиях оплаты
труда работников ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-интернат,

предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства»

Перечень

почетных званий, государственных наград Российской Федерации, Республики Татарстан, Союза Советских Социалистических Республик, союзных и автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик, за наличие которых работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, работникам, занимающим должности "специалист по социальной реабилитации", предоставляются выплаты стимулирующего характера

N п/п	Наименование почетного звания, государственной награды
1	2
1	Почетные звания Российской Федерации
1.1	Заслуженный врач Российской Федерации
1.2	Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации
1.3	Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации
2	Почетные звания, государственные награды Республики Татарстан
2.1	Заслуженный врач Республики Татарстан
2.2	Заслуженный работник здравоохранения Республики Татарстан
2.3	Заслуженный работник социальной защиты населения Республики Татарстан
3	Почетные звания Союза Советских Социалистических Республик
3.1	Народный врач СССР
4	Почетные звания союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик
4.1	Народный врач
4.2	Заслуженный работник здравоохранения
4.3	Заслуженный врач
4.4	Заслуженный работник социального обеспечения
5	Почетные звания автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик
5.1	Заслуженный работник здравоохранения
5.2	Заслуженный врач

Приложение N 3

к Положению об условиях оплаты

труда работников ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства»

Перечень

почетных званий, государственных наград Российской Федерации, Республики Татарстан, Союза Советских Социалистических Республик, союзных и автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик, за наличие которых работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников образования предоставляются выплаты стимулирующего характера

N п/п	Наименование почетного звания, государственной награды
1	2

1	Почетные звания и ведомственные (отраслевые) награды Российской Федерации
1.1	Народный учитель Российской Федерации
1.2	Заслуженный деятель науки Российской Федерации
1.3	Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации
1.4	Заслуженный мастер профессионально-технического образования Российской Федерации
1.5	Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации
1.6	Заслуженный учитель Российской Федерации
1.7	Заслуженный художник Российской Федерации
1.8	Почетный работник общего образования Российской Федерации
1.9	Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации
1.10	Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации
1.11	Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации
1.12	Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации
1.13	Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации
2	Почетные звания Республики Татарстан
2.1	Народный учитель Республики Татарстан
2.2	Заслуженный деятель науки Республики Татарстан
2.3	Заслуженный работник высшей школы Республики Татарстан
2.4	Заслуженный работник физической культуры Республики Татарстан
2.5	Заслуженный учитель Республики Татарстан
2.6	Заслуженный деятель искусств Республики Татарстан
2.7	Заслуженный работник культуры Республики Татарстан
2.8	Заслуженный работник социальной защиты населения Республики Татарстан
3	Почетные звания Союза Советских Социалистических Республик
3.1	Народный учитель СССР
3.2	Заслуженный тренер СССР
4	Почетные звания союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик
4.1	Заслуженный деятель физкультуры и спорта
4.2	Заслуженный деятель спорта
4.3	Заслуженный деятель физической культуры
4.4	Заслуженный работник физической культуры и спорта
4.5	Заслуженный тренер
4.6	Заслуженный учитель школы
4.7	Заслуженный учитель
4.8	Заслуженный учитель профессионально-технического образования
4.9	Заслуженный мастер профессионально-технического образования
4.10	Заслуженный работник профессионально-технического образования
4.11	Заслуженный преподаватель
4.12	Заслуженный работник высшей школы
4.13	Заслуженный работник народного образования
4.14	Заслуженный деятель высшей школы
4.15	Заслуженный деятель науки и техники
4.16	Заслуженный деятель науки
5	Почетные звания автономных республик в составе Союза Советских

	Социалистических Республик
5.1.	Заслуженный деятель физкультуры и спорта
5.2.	Заслуженный работник физической культуры и спорта
5.3.	Заслуженный деятель школы
5.4.	Заслуженный учитель школы
5.5.	Заслуженный учитель профессионально-технического образования
5.6.	Заслуженный мастер профессионально-технического образования
5.7.	Заслуженный работник профессионально-технического образования
5.8.	Заслуженный работник высшей школы
5.9.	Заслуженный деятель науки и культуры
5.10.	Заслуженный деятель науки и техники
5.11.	Заслуженный деятель науки

приложение N 4
к Положению об условиях оплаты
труда работников ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-интернат,
предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства»

Перечень
почетных званий, государственных наград Российской Федерации, Республики Татарстан, Союза Советских Социалистических Республик, союзных и автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик, за наличие которых работникам профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников предоставляются выплаты стимулирующего характера

N п/п	Наименование почетного звания, государственной награды
1	2
1.	Почетные звания Российской Федерации
1.1.	Заслуженный врач Российской Федерации
1.2.	Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации
1.3.	Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации
2.	Почетные звания, государственные награды Республики Татарстан
2.1.	Заслуженный врач Республики Татарстан
2.2.	Заслуженный работник здравоохранения Республики Татарстан
2.3.	Заслуженный работник социальной защиты населения Республики Татарстан
3.	Почетные звания Союза Советских Социалистических Республик
3.1.	Народный врач СССР
4.	Почетные звания союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик
4.1.	Народный врач
4.2.	Заслуженный работник здравоохранения
4.3.	Заслуженный врач
4.4.	Заслуженный провизор
4.5.	Заслуженный фармацевт
5.	Почетные звания автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик
5.1.	Заслуженный работник здравоохранения

5.2.	Заслуженный врач
5.3.	Заслуженный провизор


Приложение N 5
к Положению об условиях оплаты
труда работников ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-интернат,
предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства»

Перечень

почетных званий, государственных наград Российской Федерации, Республики Татарстан, Союза Советских Социалистических Республик, союзных и автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик, за наличие которых работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии предоставляются выплаты стимулирующего характера

N п/п	Наименование почетного звания, государственной награды
1	2
1.	Почетные звания Российской Федерации
1.1.	Народный художник Российской Федерации
1.2.	Заслуженный работник культуры Российской Федерации
1.3.	Заслуженный художник Российской Федерации
1.4.	Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации
2.	Почетные звания, государственные награды Республики Татарстан
2.1.	Народный художник Республики Татарстан
2.2.	Заслуженный артист Республики Татарстан
2.3.	Заслуженный деятель искусств Республики Татарстан
2.4.	Заслуженный работник культуры Республики Татарстан
2.5.	Заслуженный работник социальной защиты населения Республики Татарстан
3.	Почетные звания Союза Советских Социалистических Республик
3.1.	Народный художник СССР
4.	Почетные звания союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик
4.1.	Заслуженный пропагандист
4.2.	Заслуженный деятель искусств
4.3.	Народный художник
4.4.	Заслуженный художник
4.5.	Заслуженный деятель культуры
4.6.	Заслуженный работник культурно-просветительной работы
4.7.	Заслуженный работник культуры
4.8.	Заслуженный библиотекарь
4.9.	Мастер прикладного искусства
4.10.	Заслуженный мастер народного творчества
5.	Почетные звания автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик
5.1.	Заслуженный деятель искусств
5.2.	Народный художник
5.3.	Заслуженный художник
5.4.	Заслуженный работник культуры
5.5.	Заслуженный библиотекарь

Согласовано
Председатель Профсоюзного
комитета

 С.И. Идрисова

« 22 » декабре 2023г.

Приложение № 3

Утверждаю
Директор ГКУ «Верхне-Отарский дет-
ский дом-интернат, предназначенный
для граждан, имеющих психические
расстройства»

 М.М. Хузин

« 22 » декабре 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ

Государственного казенного учреждения «Верхне-Отарский детский дом-интернат,
предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства»

1. Общие положения об оплате труда и премировании

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда, материального стимулирования и поощрения, в том числе премирования работников ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства»

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства» трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров (далее «Работники»).

1.3. Настоящее положение распространяется на Работников, осуществляющих трудовую деятельность в ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства» как основном месте работы в соответствии со штатным расписанием, а также работающих по совместительству.

1.4. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые Работникам в связи с выполнением трудовых обязанностей, в соответствии с законодательством РФ, трудовыми договорами, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства».

1.5. Оплата труда работников ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства» включает в себя:

- заработную плату, состоящую из должностного оклада, а также надбавок и доплат к нему.

- премии по итогам работы, за добросовестное выполнение трудовых обязанностей.

Премии выплачиваются работникам в случаях и в порядке, предусмотренных настоящим Положением.

Работодатель вправе устанавливать другие виды надбавок, доплат, премий путем внесения изменений в настоящее Положение.

1.6. Выплата заработной платы в учреждении производится в денежной форме в рублях.

1.7. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем.

1.8. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику в месте выполнения им работы 20 и 5 числа месяца перечислением на счет в ОАО «Ак Барс» Банке.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

1.9. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

1.10. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся Работнику.

1.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

1.12. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

2. Заработная плата работников и порядок ее исчисления

2.1. Заработная плата работников ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства» включает в себя следующие виды выплат:

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

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

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

2.2. Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда или трудовых обязанностей определенной сложности или квалификации за единицу времени.

2.2.1. Должностные оклады по должностям работников учреждения устанавливаются в твердой сумме штатным расписанием, утверждаемым директором учреждения.

2.2.2. Размер должностного оклада не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

2.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата по соглашению сторон трудового договора.

3. Материальное поощрение работников (премирование)

3.1. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, установленные штатным расписанием учреждения.

3.2. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности работников ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства» в улучшении результатов работы учреждения.

3.3. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность учреждения и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния учреждения и других факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

3.4. Работникам устанавливаются текущие и единовременные (разовые) премии.

Текущие премии выплачиваются по результатам работы за месяц, иной отчетный период.

3.5. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

3.6. За нарушение трудовой дисциплины, неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него обязанностей работник может

быть полностью или частично лишен премии на основании приказа директора по представлению непосредственного руководителя.

Работники (руководители, рабочие и служащие), привлеченные к дисциплинарному взысканию (замечание, выговор) лишается премии на 50%.

Работники (основной персонал непосредственно оказывающие услуги) привлеченные к дисциплинарному взысканию лишаются по критериям качества – по баллам:

младший медицинский персонал (5 баллов) – 5 баллов;

средний медицинский персонал (40 баллов) – 20 баллов;

педагогический персонал (55 баллов) – 30 баллов.

3.7. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников учреждения:

- по результатам работы учреждения за месяц, за квартал, за год – учреждение выплачивает работникам премию. Каждая выплачиваемая премия максимальным размером не должна превышать трехкратный минимальный размер оплаты труда, установленный Федеральным законом от 19.06.200г. № 12-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» на 1 января текущего года;

- знаменательными или профессиональными юбилейными датами – до 8000 рублей;

- при получении почетных грамот, отраслевых знаков и т.д. – до 5000 рублей
- в связи с государственными или профессиональными праздниками - до 5000 рублей.

3.8. Премирование работников учреждения осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности учреждения.

3.9. Размер премий определяется для работника директором учреждения в твердой сумме по представлению непосредственного руководителя и комиссией по рассмотрению вопросов премирования и материального стимулирования учреждения.

3.10. Премирование работников учреждения производится на основании протокола заседания комиссии по рассмотрению вопросов премирования и материального стимулирования и на основании протокола издается приказ о премировании работников учреждения.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения.

4.2. Настоящее положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие в части улучшения положения работников.

Перечень

профессий работников ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства» имеющих права на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день за работу с тяжелыми и вредными условиями труда и ненормированный рабочий день.

№ п/п	Наименование профессии	Продолжительность дополнительного отпуска (календарный день)	Продолжительность рабочего дня (час) (пятидневная рабочая неделя)
	Врач педиатр	35	7,2час
	Врач психиатр	35	7,2час
	Средний медицинский персонал	35	7,2час
	Инструктор ЛФК	35	7,2час
	Младший медицинский обслуживающий персонал (санитар, санитар ваннщица, санитар уборщица)	35	7,2час
	Сестра-хозяйка	35	7,2час
	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	7	7,2час
	Парикмахер	21	7,2час
	Няня	35	7,2час
	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	7	7,2час
	Директор	3	Ненормированный рабочий день
	Главный бухгалтер	14	
	Водитель	3	

Перечень

должностей и профессий работников ГКУ «Верхне-Отарский детский дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства» с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях. (Постановление Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. N 10 « Об утверждении списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение»)

По списку № 2

2260000г – средний медицинский персонал
2260000г – младший медицинский персонал

Титульный лист документа, содержащий обратную сторону текста. Текст нечитаем из-за перевернутого изображения.

В коллективном договоре
пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью



27 (двадцать семь) листов

Директор  М.М. Хузин