

Государственное бюджетное учреждение
«Областной социально-реабилитационный центр для
несовершеннолетних»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

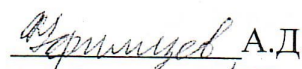
на 2021-2023

Представитель Работодателя:
И.о. директора ГБУ "ОСРЦ"


О.А. Акимова
"23" августа 2021г.



Представитель Работников:
Председатель профкома


А.Д. Уфимцев
"23" августа 2021г.

г.Курган

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между Работодателем и Работником (далее – стороны) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении «Областной социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» (далее – учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

1.2.1. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

1.2.2. Федеральный закон от 12 января 1996г. № 10 –ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

1.2.3. Отраслевое соглашение между Главным управлением социальной защиты населения Курганской области и Курганской областной организацией общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2021 – 2023 годы (далее – Соглашение);

1.2.4. другие соглашения, действующие в отношении Работодателя и Работников.

1.3. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, мер социальной поддержки работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

1.4.1. Работодатель в лице его представителя – директора Государственного бюджетного учреждения «Областной социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних»;

1.4.2. Работники Государственного бюджетного учреждения «Областной социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, от имени которой выступает профком и председатель первичной профсоюзной организации.

1.5. Работодатель принимает на себя обязательство информировать профком о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых

по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждение, путём предоставления профкому копии такого решения от соответствующего государственного органа. При этом профком обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем, изменения типа государственного учреждения, реорганизации в форме преобразования.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. В течение срока действия стороны вправе вносить в коллективный договор дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде Дополнительного соглашения к коллективному договору, является его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива работников.

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

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

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

1.13. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение 3-х лет (ст. 43 ТК РФ).

1.14. Коллективный договор устанавливает для Работников учреждения условия труда, социальные льготы и гарантии, связанные с территориальными особенностями, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, нормативно-правовыми актами Курганской области и не может ухудшать положение Работников.

1.15. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение Работников учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, непосредственно действуют нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного акта, ухудшающего положение Работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют своё действие в части изменений, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем, возникшие на основе коллективного договора регулируются законодательством Российской Федерации о труде, образовании, уставом Государственного бюджетного учреждения «Областной социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних». Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определённое законодательством о труде. При заключении или расторжении трудовых договоров, пункты, относящиеся к компетенции профсоюзного комитета, должны быть предварительно согласованы с ним.

2.2. При приёме на работу Работника Работодатель заключает с ним трудовой договор в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (один подлинный экземпляр договора выдаётся Работнику под роспись на экземпляре Работодателя), на основании которого в течение 3-х дней издаётся приказ о приёме на работу, где указывается наименование его должности в соответствии с Единым тарификационно-квалификационным справочником профессий работающих, штатным расписанием, оговариваются условия оплаты труда. Работодатель знакомит Работника с приказом под роспись, в 3-хдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ). При приёме на работу необходимо ознакомить Работника с действующими правилами внутреннего распорядка учреждения, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором под роспись.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника:

- для замены временно отсутствующего Работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

- с лицами, работающими в данной организации по совместительству, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, разрешена работа исключительно временного характера;

- с научными, педагогическими и другими Работниками, заключившими трудовые договоры на определённый срок в результате конкурса, проведённого в порядке, установленном законом или иными нормативными актами органа государственной власти или органа местного самоуправления;

- в случае избрания на определённый срок в состав выборного органа на выборную должность на оплачиваемую работу.

Определённые в настоящем коллективном договоре условия найма, труда, отдыха, оплаты труда Работников, принятых на работу на определённый срок, не могут быть ухудшены по сравнению с аналогичными условиями, установленными для работников, осуществляющих трудовую деятельность на условиях бессрочного трудового договора.

Содержание трудового договора, заключаемого с Работником, носит индивидуальный характер.

2.4. Администрация и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

2.5. Приём на работу специалистов на замещение вакантной должности может производиться по конкурсу.

2.6. В условиях трудового договора может быть включено испытание 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. Испытания при приёме на работу не устанавливаются для лиц, оговоренных в ст. 70 ТК РФ. При неудовлетворительном результате испытания администрация имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

2.7. Администрация предоставляет Работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии и компенсации в соответствии с действующим ТК РФ.

2.8. При заключении трудового договора Работодатель требует документы в соответствии со ст. 65 ТК РФ.

2.9. На всех Работников учреждения, проработавших более 5 дней, заводится трудовая книжка в случае, когда работа у данного работодателя

является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется). В случае расторжения трудового договора в день увольнения Работнику выдаётся трудовая книжка или предоставляются сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя и производится расчёт.

2.10. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных законодательством Российской Федерации.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации, а также вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ.

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

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

2.14. Перевод Работника на другую работу допускается с соблюдением требований, предусмотренных в ст. 72, 73, 74 ТК РФ.

3. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны договорились о том, что:

3.1.1. гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляется Работодателем в порядке, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников учреждения и возможном расторжении трудовых отношений, трудовых договоров с Работниками Работодатель в соответствии с п. 2 ч.1. ст. 81 ТК РФ в письменной форме сообщает об этом профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий с предоставлением проектов распоряжений о сокращении численности или штата Работников, списка сокращаемых должностей и Работников, перечня вакансий, предполагаемых вариантов трудоустройства высвобождаемых Работников.

В случае, если решение о сокращении численности или штата Работников учреждения может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости населения и профсоюзному комитету информацию о возможном массовом увольнении (ст. 82 ТК РФ).

Высвобождаемому Работнику предлагаются места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении, но не выше его квалификации.

4.1.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, производить с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

4.1.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.2. Стороны Коллективного договора договорились, что:

4.2.1. преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата Работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

лица предпенсионного возраста (за 5 и менее лет до выхода пенсию по старости),

проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

одинокие родители, имеющие на иждивении детей до 16 лет;

родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

награждённые государственными наградами в связи с профессиональной деятельностью.

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

4.2.3. при появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу Работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением или штата работников.

4.3. Работодатель и профком обязуется совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации сокращения объёмов производства, при ухудшении финансово-экономического положения учреждения.

4.4. Сокращение проводить лишь тогда, когда Работодатель исчерпает все возможные меры для его недопущения:

- временное ограничение приёма кадров;
- перемещение кадров внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей;
- по соглашению с Работниками, перевод их на неполное рабочее время в целом с предупреждением о том работников не позднее, чем за 2 месяца;
- ограничение круга совместителей.

4.5. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда и с целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- по соглашению с Работниками переводить их на режим неполного времени или в изменении условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в отдельных подразделениях с предупреждением о том работников не позднее, чем за 2 месяца;
- в первую очередь проводить сокращение штатов вакантных должностей;
- не допускать увольнение одновременно двух Работников из одной семьи;

- лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части 1 статьи 81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.6. При проведении мероприятий по сокращению численности Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны коллективного договора пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Государственного бюджетного учреждения «Областной социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних», а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Государственного бюджетного учреждения «Областной социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних»,

регулируется ст. 92, ст. 333, 350 ТК РФ, Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре»;

5.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

5.3. Для работников административно-управленческого персонала, обслуживающего персонала продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ устанавливается в следующих случаях: по соглашению между работником и работодателем; по просьбе беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет); лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением; для работников-инвалидов.

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

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем, в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

5.7. Для отдельных Работников при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению работодателя они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором или иным локальным нормативным актом (Приложение № 3)

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала под роспись. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.9. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск – 56 календарных дней, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, работникам-инвалидам – не менее 30 календарных дней.

5.10. Отпуск за первый год работы может предоставляться Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен Работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в соответствии с очерёдностью ежегодных оплачиваемых отпусков.

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ(Приложение №2);

5.11.2. Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день, предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней. Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска установлена Приложением № 3;

5.11.3. предоставлять на основании письменного заявления Работника отпуск с сохранением заработной платы (ст.116ТК РФ)

- в связи со смертью близких родственников (родителей, детей, брата, сестры) – 1 календарный день,

- за работу без листов нетрудоспособности в течение года - 3 календарных дня.

5.11.4. Работодатель предоставляет по заявлению работника для прохождения диспансеризации в соответствии со ст.185.1 ТК РФ: работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию) и лицам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, по 2 оплачиваемых дня на диспансеризацию ежегодно, сотрудникам, достигшим возраста 40 лет, кроме оговоренных выше, предоставляет 1 оплачиваемый день ежегодно для прохождения диспансеризации, а остальным сотрудникам Работодатель предоставляет 1 день в три года с сохранением среднего заработка. Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

5.11.5. предоставлять на основании письменного заявления Работникам отпуск без сохранения заработной платы в размере и на условиях, предусмотренных статьей 128 Трудового Кодекса РФ:

- участникам Великой Отечественной Войны – до 35 календарных дней в году,

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

- родителям и женам(мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году,

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году,

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

5.12. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

5.13. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательное учреждение высшего и профессионального образования, независимо от их организационно-правовой формы по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, Работодатель предоставляет дополнительные гарантии в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.15. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.15.1. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников;

5.15.2. предоставлять Работодателю мотивированное мнение или согласование при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха Работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных ст. 372 ТК РФ.

5.15.3 вносить Работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. При регулировании вопросов оплаты и нормировании труда стороны исходят из того, что:

6.1.1. система оплаты труда Работников учреждения, включая размеры ставок, должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается локальными нормативными актами учреждения в

соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Курганской области и с учётом отраслевых рекомендаций по разработке системы оплаты труда;

6.1.2. система оплаты труда Работников учреждения основывается на организации и осуществлении труда в учреждении с учётом категорий Работников (персонала) и других особых условий, учитывающих специфику труда, и включает в себя:

- штатно-окладную систему оплаты труда для Работников административно-управленческого персонала, а также учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

- систему оплаты труда педагогических работников, основанную на применении отраслевых рекомендаций по разработке систем оплаты труда; на применении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- показатели эффективности труда;

6.1.3. экономия по фонду оплаты труда направляется в стимулирующую часть фонда оплаты труда, что предусматривается коллективным договором, Положением о системе оплаты труда работников, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с профкомом;

6.1.4. часть доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, осуществляемой Работодателем, направляется на премирование Работников;

6.1.5. заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в сроки:

- за первую половину месяца 25 числа.

- за вторую половину месяца 10 числа следующего месяца.

Заработная плата выплачивается в денежной форме путём перевода в кредитную организацию по заявлению Работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несёт Работодатель.

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

6.1.6. Работодатель при выплате заработной платы Работнику за вторую половину месяца обязан выдать расчётный листок заработной платы с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных Работнику;
- размеров и оснований произведённых удержаний;
- общей суммы, подлежащей выплате.

6.1.7. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и включает в себя:

- ставки заработной платы, оклады, должностные оклады, входящие в условно-постоянную часть заработной платы Работников;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

- выплаты стимулирующего характера (включая премии);

6.1.8. при наступлении у Работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого размера производится со дня после окончания отпуска или временной нетрудоспособности;

6.1.9. при выполнении педагогической работы предусматривается возможность учёта квалификации категории педагогических работников в соответствии с нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.

6.2. В случае несвоевременной выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной сто пятидесятой ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст.236 ТК РФ).

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Для реализации прав Работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих

производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются:

7.1.1. ежегодно разрабатывать и внедрять План по охране труда с определением в нём мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий труда и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Плана.

7.1.2.обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда учреждения и оказание ей необходимой помощи и поддержки в её деятельности;

- выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки труда;

- работу комиссий: по проверке знаний по охране труда; по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и комиссии по трудовым спорам;

7.1.3. осуществлять контроль за безопасностью жизнедеятельности в учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. ежегодно проводить мероприятия по обеспечению безопасности, охране труда и здоровья Работников и воспитанников за счёт средств, находящихся в распоряжении учреждения;

7.2.2. обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда учреждения в соответствии со ст. 212 ТК РФ;

7.2.3. обеспечить безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (ст. 212 ТК РФ);

7.2.4. обеспечить условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, Правилам внутреннего распорядка;

7.2.5. проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке работы по специальной оценке условий труда.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28.02.2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам;

7.2.6. предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, соглашениями, коллективным договором.

Для работников, 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 сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ). Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере (ст.147 ТК РФ). Перечень должностей работников и размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда предусмотрен Приложением № 4.

По письменному заявлению Работника выдача молока за дни работы во вредных условиях может быть заменена денежной компенсацией в размере, эквивалентной стоимости молока по 0,5 литра за смену независимо от ее продолжительности (Приказ Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 №45н, ст. 222 ТК РФ).

7.2.7. обеспечить приобретение и выдачу бесплатно сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, по результатам специальной оценки труда в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением;

7.2.8. проводить обучение по охране труда и проверку знаний требованиям охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством РФ об охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время воспитательного процесса, том числе:

- обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время воспитательного процесса;

- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требованиям охраны труда;
 - обучение по электробезопасности специалистов, обучающих детей работе на электрических машинах и приёмниках;
 - обучение по электробезопасности Работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;
 - обучение соответствующих Работников по пожарной безопасности;
- 7.2.9. проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью;
- 7.2.10. обеспечить соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда; недопущение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- 7.2.11. информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих и ученических местах, о существенном риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- 7.2.12. разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого Работника и на каждое рабочее место по согласованию с профкомом;
- 7.2.13. оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;
- 7.2.14. обеспечить наличие инструкций по охране труда на рабочих местах;
- 7.2.15. осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатации оборудования и механизмов учреждения;
- 7.2.16. обеспечить на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещённость и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда;
- 7.2.17. обеспечить противопожарную безопасность в учреждении в соответствии с нормативными требованиями;
- 7.2.18. осуществлять обязательное социальное страхование Работников учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- 7.2.19. возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

7.2.20. обеспечить работу в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей профкома;

7.2.21. осуществлять совместно с профкомом, уполномоченным по охране труда, контроль за состоянием условий и охраны труда выполнением настоящего коллективного договора в части охраны труда;

7.2.22. беспрепятственно допускать уполномоченных представителей профкома для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждениях, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, в также случаев профессиональных заболеваний.

7.3. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения простоя в размере среднего заработка.

7.4. Работодатель в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда и повышения эффективности деятельности службы охраны труда в учреждении обязуется:

7.4.1. предусмотреть в штатном расписании учреждения должности специалистов по охране труда (в зависимости от потребностей, возможностей и других условий) с оплатой труда в соответствии с установленной системой оплаты труда в учреждении.

7.5. Работник обязуется:

7.5.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.5.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.5.3. проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

7.5.4. проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

7.5.5. своевременно информировать Работодателя и уполномоченных по охране труда о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима;

7.5.6. извещать немедленно руководителя либо заместителя руководителя учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

7.5.7. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

7.6. Работники учреждения проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (ежегодные) медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями работники проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования).

Указанные медицинские осмотры (обследования) осуществляются за счет средств Работодателя (ст.213 ТК РФ, приказ Минздрава России и Минтруда России от 31.12.2020 № 988н\1420н).

7.7. Профком обязуется:

7.7.1. организовать избрание уполномоченных по охране труда, а также представителей в комиссию по охране труда;

7.7.2. осуществлять контроль за состоянием охраны труда в учреждении силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию;

7.7.3. заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета отчёты представителей Работодателя, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении коллективного договора по созданию безопасных условий труда;

7.7.4. принимать участие в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

- комиссии по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- проверке знаний по охране труда;

- по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время воспитательного процесса.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

8.1 Работодатель и профком обязуются:

8.1.1. ежегодно, по окончании финансового года, информировать Работников, в том числе на общем собрании (конференции) Работников, на заседаниях профкома, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды Работников;

8.1.2. в целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости Работников учреждения, формирования механизма осуществления социальной поддержки Работников совместно разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке Работников учреждения, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки Работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов и т.д.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. предоставлять гарантии и компенсации Работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, а также соглашениями и настоящим коллективным договором;

8.2.2. обеспечивать права Работников на все виды обязательного социального страхования, осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

8.2.3. своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ для начисления страховых взносов всем Работникам учреждения;

8.2.4. при рассмотрении вопроса о представлении Работников учреждения к государственным и отраслевым наградам, учитывать мнение профкома;

8.2.5. проводить спортивную работу среди Работников учреждения, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

8.2.6. поощрять Работников за безупречный труд в организации при стаже работы не менее 10 лет в связи с юбилейными датами: 50 лет, 55 лет. 60 лет.

8.2.7. при наличии финансовой возможности оказывать за счет средств учреждения материальную помощь Работникам:

- на похороны близких родственников при предоставлении копии свидетельства о смерти в размере до 4000 рублей;
- при рождении ребенка (отцу или матери) до 4000 руб.;
- в иных случаях по решению руководителя.

8.3. Профком обязуется не позднее чем, за один месяц до принятия Работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять Работодателю с учётом письменных предложений Работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки Работников и социальных выплатах на предстоящий год.

9. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

9.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в учреждении:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к труду;
- создание методического сопровождения молодых педагогов;
- привлечение молодёжи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе;
- обеспечение правовой и социальной защищённости молодых специалистов;
- применение мер поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых специалистов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- активизация и поддержка молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

9.2. Работодатель обязуется:

- обеспечивать установленные в учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых специалистов, а также меры поощрения.

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. В целях создания условий для эффективной деятельности первичной профсоюзной организации и её выборных органов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, законами и иными нормативными правовыми актами Курганской области, соглашениями, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

10.1.1. при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счёт профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом Работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днём выплаты Работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если Работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил Профком представлять его интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст.ст. 30, 31 ТК РФ), Работодатель обеспечивает по письменному заявлению Работника ежемесячное перечисление на счёт профсоюзной организации денежных средств из заработной платы Работника в размере, установленном профкомом (ст. 377 ТК РФ),

10.1.2. при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права Работников учреждения, учитывать мнение профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, а в случаях, особо предусмотренных настоящим коллективным договором, принимать локальные нормативные акты и решения по согласованию (с предварительного согласия) Профкома в порядке, предусмотренном настоящим коллективным договором;

10.1.3 соблюдать права и гарантии первичной Профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством РФ, соглашениями и настоящим коллективным договором;

10.1.4. не препятствовать представителям Профсоюза посещать рабочие места, где работают члены соответствующих Профсоюзов, для реализации уставных задач и предоставленных Профсоюзам прав(ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

10.1.5. безвозмездно предоставлять Профкому помещения как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, конференций, приобретения и хранения документов, а также представить возможность размещения информации профкома в доступном для всех Работников месте;

10.1.6. предоставить Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

10.1.7. осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности профкома, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного Профкому для постоянной работы;

10.1.8. предоставлять в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК РФ);

10.1.9. не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в Профсоюзе и профсоюзной деятельности.

10.2. Взаимодействие Работодателя с Профкомом в соответствии с трудовым законодательством, Соглашением и настоящим коллективным договором осуществляется в следующих основных формах:

- учёт мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;
- учёт мотивированного мнения Профкома в порядке, установленном ст. 373 ТК РФ;
- предварительное согласие Профкома на принятие решения Работодателем в порядке, установленном настоящим коллективным договором;
- согласование Профкомом локальных нормативных правовых актов и решений Работодателя по социально-правовым вопросам в порядке, установленном в соответствии с настоящим коллективным договором.

10.3. С учётом мнения Профкома производится:

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст.180 ТК РФ);
- принятие Работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. С учётом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата Работников учреждения (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ);

- несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации (п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ).

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ).

- совершение Работником, выполняющим воспитательные функции, морального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п.8 ч.1 ст.81 ТК РФ).

10.5. По согласованию с Профкомом производится:

- установление дополнительных гарантий Работникам, совмещающим работу с обучением;

- составление графика сменности (ст. 103 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- принятие Работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

10.6. Члены Профкома освобождаются от работы для участия в профсоюзной учёбе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

10.7. Члены Профкома включаются в состав комиссий образовательной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации педагогических работников, по проведению специальной оценки условий труда, по охране труда, по социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками трудовых отношений, а также иных коллегиальных органов учреждения, деятельность, которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

10.8. Работодатель обязуется:

10.8.1. предоставлять возможность членам профсоюза участвовать в работе профсоюзных конференций (съездов) всех уровне в связи с избранием делегатом с отрывом от производства в учебное время с сохранением среднего заработка;

10.8.2. освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников учреждения и на время краткосрочной профсоюзной учёбы работников, которые являются членами выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченных по охране труда профкома, представителями профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комиссиях, не условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

10.8.3. признавая работу на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе Профкома значимой для деятельности учреждения, принимать это во внимание при поощрении Работников, награждении, их служебном продвижении.

Размер, порядок и условия назначения доплаты, а также возможность её изменения в зависимости от результативности и качества деятельности выборных профсоюзных работников определяются Положением об оплате труда Работников учреждения, локальными нормативными актам учреждения, регулирующими вопросы оплаты труда;

10.8.4. предоставлять Профкому по его письменному запросу информацию по вопросам оплаты труда Работников организации, включая статистическую информацию (о размерах средней заработной платы по категориям персонала и иных показателях заработной платы, объёме задолженности по выплате заработной платы и др.), а также другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам (о показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников и др.), использование которой осуществляется Профкомом с соблюдением законодательства о защите персональных данных.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

11.1. Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами профсоюза;

11.1.2. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за:

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;
- охраной труда в учреждении;
- правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты;
- своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования Работников;
- соблюдением порядка аттестации Работников;
- по другим вопросам социально-трудового характера;
- 11.1.3. обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора;
- 11.1.4. представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам учреждения и в судебных органах;
- 11.1.5. принимать участие в аттестации Работников учреждения;
- 11.1.6. осуществлять проверку правильности уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов;
- 11.1.7. информировать ежегодно членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов;
- 11.1.8. ходатайствовать о присвоении почётных званий, представлении к наградам Работников учреждения.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

12.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

12.3. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей Сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы за счет Работодателя на срок не более трех месяцев в течение года. Оплата работы экспертов, специалистов, посредников, приглашенных для участия в переговорах, производится из средств Работодателя.

12.4. Стороны обязуются обеспечить постоянный контроль за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору. Каждая из Сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении возникающих конфликтов и противоречий, руководствуясь принципами социального партнерства.

12.5. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

12.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Положение о постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора разрабатывается и утверждается совместно Сторонами и оформляется в виде приложения к коллективному договору.

12.7. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией контроля за ходом выполнения коллективного договора и рассмотрение на совместных заседаниях итогов его выполнения ежеквартально с информацией представителей Работодателя и профкома об итогах проверок и принятых мерах.

12.8. Итоги выполнения коллективного договора за первое полугодие и за год подводятся на общем собрании (конференции) Работников.

С докладами об итогах выполнения коллективного договора выступают представители сторон, подписавшие коллективный договор.

Отчету должна предшествовать проверка хода выполнения коллективного договора. По результатам проверки составляется акт.

12.9. В целях контроля за исполнением принятых сторонами обязательств в 3-хдневный срок с момента подписания коллективного договора назначаются со стороны Работодателя приказом (распоряжением), а со стороны профкома – постановлением, ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий (пунктов) коллективного договора, которыми стороны взаимно обмениваются.

12.10. За нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору представители Работодателя могут привлекаться к ответственности в соответствии со ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации «Об административных правонарушениях», профком – в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Должностные лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением коллективного договора, привлекаются к ответственности в установленном законом порядке (ст. 54 ТК РФ, ст. 5.29 Кодекса Российской Федерации «Об административных правонарушениях»).

12.11. По требованию Профсоюза Работодатель обязуется расторгнуть трудовой договор с должностным лицом или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство Российской Федерации о профессиональных союзах, не выполняет обязательств по настоящему коллективному договору, отраслевому соглашению (ст. 30 Закона № 10-ФЗ).

12.12. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

12.13. Подписанный сторонами настоящий коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется Работодателем на уведомительную регистрацию.

12.14. Работники предоставляют право Профкому договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

12.15. В случае пересмотра норм законодательства Российской Федерации в сторону снижения прав и гарантий Работников в период действия настоящего коллективного договора, стороны обязуются применять нормы, содержащиеся в коллективном договоре.

12.16. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров, неурегулированных разногласий между Работодателем и Работником по вопросам применения трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), за исключением споров, по которым действующим законодательством установлен другой порядок их рассмотрения, в организации образуется комиссия по трудовым спорам, формируемая и действующая согласно требованиям ТК РФ и Положения о комиссии по трудовым спорам, утверждаемого Работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюза - глава 60 ТК РФ.

12.18. Настоящий коллективный договор подписан в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

12.19. Неотъемлемой частью коллективного договора являются
Приложения к нему, указанные в тексте.

Представитель Работодателя

И.о.директора ГБУ ОСРЦ

_____ О.А.Акимова

"__" _____ 2021г.

Представитель Работников

Председатель Профкома

_____ А.Д.Уфимцев

"__" _____ 2021г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к коллективному договору

Дополнительный отпуск сотрудникам ГБУ "ОСРЦ"
за вредные условия труда

Должность	Дополнительный отпуск, календарные дни
Повар Мишкинский филиал	7
Слесарь-сантехник Мишкинский филиал	7
Машинист (кочегар) котельной на твердом топливе Мишкинский филиал	7

И.О. Директора ГБУ "ОСРЦ"


О.А. Акимова

"13" марта 2021г.



Председатель Профкома

 А.Д. Уфимцев

"13" марта 2021г.

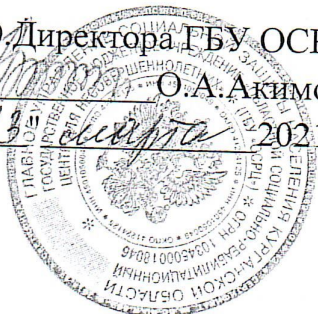
ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к коллективному договору

Дополнительный отпуск сотрудникам ГБУ "ОСРЦ"
за ненормированный рабочий день

Должность	Дополнительный отпуск, календарные дни
Директор	5
Начальник филиала	5
Зам.директора по АХЧ	5
Главный бухгалтер	5
Зам. гл.бухгалтера	5
Ведущий экономист по бух.учету и анализу хоз.деятельности	3
Бухгалтер 1 категории	3
Бухгалтер	3
Программист	3
Заведующий хозяйством	5
Специалист по ОТ	3
Контрактный управляющий	3
Юрисконсульт	3
Специалист по кадрам	5
Делопроизводитель	5
Заведующий приемным отделением	5
Заведующий ресурсным отделением	3
Старшая медицинская сестра	3
Медицинская сестра	3
Шеф-повар	3
Повар	3
Кухонный (подсобный) рабочий	3
Заведующая складом	3
Кастелянша	3
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	3
Уборщица производственных и служебных помещений	3
Уборщик территории	3
Водитель	3
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3
Специалист по социальной работе	3
Младший воспитатель	3
Помощник воспитателя	3
Сантехник	3

Электрик	3
Дезинфектор	3

И.О. Директора ГБУ ОСРЦ
О.А. Акимова
"23" марта 2021г.



Председатель Профкома
Уфимцев А.Д.
"23" марта 2021г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников ГБУ "ОСРЦ", имеющих право на получение молока или других равноценных пищевых продуктов

1. Машинист (кочегар) котельной на твердом топливе (Мишкинский филиал)

ПРИМЕЧАНИЕ: 1. Нормы бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока

Наименование пищевого продукта	Норма выдачи за смену
Максимолочные жидкие продукты, в том числе обогащенные, с содержанием жира до 3,5% (кефир разных сортов, простокваша, ацидофилин, ряженка), йогурты с содержанием жира до 2,5%	500 г
Сметана не более 9% жирности	100 г
Сыр не более 24% жирности	60 г

2. По письменному заявлению Работника выдача молока за дни работы во вредных условиях может быть заменена денежной компенсацией в размере, эквивалентной стоимости молока по 0,5 литра за смену независимо от ее продолжительности.

Основание: Приказ Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 №45н, ст. 222 ТК РФ.

И.О. Директора ГБУ "ОСРЦ"

О.А. Акимова

2021г.

Председатель Профкома

Уфимцев А.Д. Уфимцев

" 23 " марта 2021г.

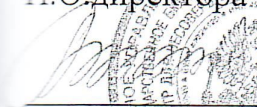
ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
К коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

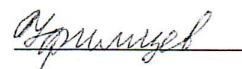
должностей работников и размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда

Должности работников, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда	Размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, % от тарифной ставки (должностного оклада)
Дезинфектор	4
Врач-психиатр	4
Заведующий приемным отделением	4
Медсестра (медбрат)	4
Старшая медсестра	4
Повар Мишкинский филиал	4
Слесарь-сантехник Мишкинский филиал	4
Машинист (кочегар) Мишкинский филиал	4

И.О. директора ГБУ «ОСРЦ»


О.А. Акимова
23 марта 2012

Председатель Профкома


А.Д. Уфимцев
23 марта 2012

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников ГБУ "ОСРЦ", имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, обеспечивающие безопасность труда работников

№	Профессия	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	Пункт Типовых норм
1	Директор	Халат х\б	1 шт	Приказ №997 Минтруда соц.защиты РФ от 09.12.2014
2	Зав.складом	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	Приказ №997 Минтруда соц.защиты РФ от 09.12.2014 п.49
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт		
	Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар		
	Перчатки с точечным покрытием (до износа)	6 пар		
	Халат х\б			
	Куртка на синтепоне	1 шт		
3	Шеф-повар	Колпак или косылка	2 шт	Приказ № 65 от 29.01.1988 Прилож. №2 п.12
	Куртка х\б	2 шт		
	Нарукавники	2 шт		
	Брюки или юбка х\б	2 шт		
	Фартук х\б	1 шт		
	Тапочки	1 на 2 года		
	Полотенце для рук	2 шт		

	Полотенце для лица	2 шт	
Повар	Колпак или косылка	2 шт	Приказ № 65 от 29.01.1988 Прилож. №2 п.12
	Куртка х\б	2 шт	
	Нарукавники	2 шт	
	Брюки или юбка х\б	2 шт	
	Фартук х\б	1 шт	
	Тапочки	1 на 2 года	
	Полотенце для рук	2 шт	
	Полотенце для лица	2 шт	
Кухонная рабочая	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	Приказ №997 Минтруда соц.защиты РФ от 09.12.2014 п.92
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт	
	Нарукавники из полимерных материалов	1 шт до износа	
	Перчатки резиновые из полимерных материалов	12 пар	
Воспитатель	Халат нейлон	1 шт	Приказ №997 Минтруда соц.защиты РФ от 09.12.2014 п.1
	Халат х\б	1 шт	
	Колпак или косынка	2 шт	
	Полотенце	2шт	
Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	Приказ №997 Минтруда соц.защиты РФ от 09.12.2014 п.1
	Перчатки с полимерным покрытием	6 шт	
Младший воспитатель (помощник воспитателя)	Халат нейлон	1 шт	Приказ №997 Минтруда соц.защиты
	Халат х\б	1 шт	

		Колпак или косынка	2 шт	ы РФ от 09.12.2014 п.1
		Полотенце	2 шт	
	Заведующий отделением "Ресурсного центра по профилактике правонарушени й"	Халат х\б	2 шт	Приказ № 65 от 29.01.1988 Прилож. №2 п.1
		Колпак или косынка	2 шт	
		Полотенце	2шт	
	Заведующий приемным отделением	Халат х\б	2 шт	Приказ № 65 от 29.01.1988 Прилож. №2 п.1
		Колпак или косынка	2 шт	
		Полотенце	2шт	
	Уборщица служебных помещений	Халат нейлон	1 шт	Приказ № 65 от 29.01.1988 Прилож. №2 п.1
		Халат х\б	1 шт	
		Колпак или косынка	2 шт	
		Полотенце	2 шт	
	Медицинская сестра	Халат х\б	2 шт	Приказ № 65 от 29.01.1988 Прилож. №2 п.1
		Колпак или косынка	2 шт	
		Полотенце	2 шт	
	Старшая медицинская сестра	Халат х\б	2 шт	Приказ № 65 от 29.01.1988 Прилож. №2 п.1
		Колпак или косынка	2 шт	
		Полотенце	2 шт	
	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	Приказ №997 Минтруда соц.защит ы РФ от 09.12.2014 п.49
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт	
		Перчатки резиновые из полимерных материалов	12 пар	
		Перчатки с точечным покрытием		
		Халат х\б		
	Врач-психиатр	Халат х\б	2 шт	Приказ № 65 от

	Колпак или косынка	2 шт	29.01.1988
	Полотенце	2 шт	Прилож. №2 п.1
Постелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	Приказ №997 Минтруда соц.защит ы РФ от 09.12.2014 п.48
	Колпак или косынка	2 шт	
	Полотенце	2 шт	
Машинист котельной (кочегар)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт	Приказ №997 Минтруда соц.защит ы РФ от 09.12.2014 п.24
	Костюм для защиты от повышенных температур	1 шт	
	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
	Перчатки для защиты от повышенных температур	2 пары	
	Щиток защитный лицевой или	До износа	
	Очки защитные	До износа	
	Каска защитная	1 шт. на 2 года	
Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа		
При работе в котельной, работающей на твердом или жидком топливе, дополнительно:			
Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт		
Слесарь- матехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;	1 шт	Приказ №997 Минтруда соц.защит ы РФ от 09.12.2014 п.24
	Сапоги резиновые с защитным подноском или	1 шт	
	Сапоги болотные с защитным подноском;		
	Перчатки с полимерным покрытием	12 шт	
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов;	12 шт	
	Щиток защитный лицевой или	до износа	
	Очки защитные;		
Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее или изолирующее;	до износа		

	Жилет сигнальный 2 класса защиты	до износа	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным носком</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Щиток защитный лицевой</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее "ШАНС-Е"</p>	<p>1 копл</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>6 пар</p> <p>до износа</p> <p>" - "</p> <p>до износа</p>	<p>Приказ №997 Минтруда соц.защиты РФ от 09.12.2014</p> <p>п.127, 135</p>
Сторож (вахтер)	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным носком</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Плащ непромокаемый</p>	<p>1 комп на 2 года</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>дежурный 1 комп на 2 года</p>	<p>Приказ №997 Минтруда соц.защиты РФ от 09.12.2014</p> <p>п.163</p>
Водитель	<p>При управлении автобусом, легковым автомобилем и сан.автобусом: Костюм х\б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Перчатки х\б</p>	<p>дежурный 1 комплект на 2 года</p> <p>6 пар</p> <p>6 пар</p> <p>1 пара</p>	<p>Приказ № 357н от 22.06.2009</p> <p>Прил. 1</p> <p>п.2</p>

Уборщица производственных помещений	Халат х\б или халат из смешанных тканей Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 шт 6 пар 1 пара 1 пара	Приказ №997 Минтруда соц.защиты РФ от 09.12.2014 п.170
Механик	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные На наружных работах дополнительно Плащ прорезиненный Костюм на утепляющей прокладке	1 4 пары 1 на 3 года 1 на 2 года	Приказ №997 Минтруда соц.защиты РФ от 09.12.2014 п.170
Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт 2 шт 1 пара 6 пар	Приказ №997 Минтруда соц.защиты РФ от 09.12.2014 п.170
Младший воспитатель	Халат нейлоновый Халат х\б Колпак или косынка Полотенце	1 шт 1 шт 2 шт 2 шт	Приказ №65 от 29.01.1988 Прил.№2 п.1
Электрик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с точечным покрытием	1 шт Дежурные Дежурные	Приказ №997 Минтруда соц.защиты РФ от 09.12.2014 п.193

	<p>Боты или галоши диэлектрические</p> <p>Перчатки диэлектрические</p> <p>Щиток защитный лицевой или Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее</p> <p>Жилет сигнальный 2 класса защиты</p>		
Уборщик территорий	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Сапоги резиновые с защитным носком</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Зимой дополнительно: - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке; - Валенки с резиновым низом.</p>	<p>1 шт</p> <p>2 шт</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>1 на 2 года</p> <p>1 пара на 2,5 года</p>	<p>Приказ №997 Минтруда соц.защиты РФ от 09.12.2014</p> <p>п.23</p>
Дезинфектор	<p>Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов</p> <p>Сапоги резиновые с защитным носком</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из</p>	<p>до износа</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>6 пар</p>	<p>Приказ №997 Минтруда соц.защиты РФ от 09.12.2014</p> <p>п.24</p>

	полимерных материалов		
	Очки защитные	до износа	
	Средства индивидуальной защиты органов дыхания	до износа	
Машинист по стиркеи ремонту спецодежды (белья)	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником;</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием;</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов.</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 комплект</p> <p>Дежурный</p> <p>6 пар</p> <p>Дежурные</p>	<p>Приложении к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.115</p>

И.о. директора ГБУ "ОСРЦ"



О.А. Акимова

2021г.

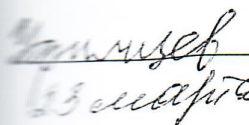
Председатель Профкома

Уфимцев А.Д. Уфимцев
"23" *сентября* 2021г.

Государственное бюджетное учреждение
«Областной социально- реабилитационный
центр для несовершеннолетних» (ГБУ «ОСРЦ»)

СОГЛАСОВАНО :

Председатель Профкома

 А.Д.Уфимцев
13 марта 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ:

И.О. директора

О.А. Акимова

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО
РАСПОРЯДКА**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка Государственного бюджетного учреждения «Областной социально- реабилитационный центр для несовершеннолетних» (далее – учреждение) – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность работников и работодателя, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в учреждении.

1.2. Настоящие правила, а также все изменения и дополнения к ним утверждаются директором учреждения и согласовываются с профсоюзным комитетом.

1.3. Соблюдение настоящих Правил является обязательным для всех работников учреждения.

1.4. Правила способствуют укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, эффективности труда.

1.5. Работник учреждения знакомится с настоящими правилами в день подписания трудового договора. Если издаются новые Правила внутреннего трудового распорядка, по причине большого количества изменений в Трудовом законодательстве, Работник знакомится с ними в день издания под роспись.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. При приеме на работу с кандидатом заключается трудовой договор в письменной форме.

2.2. При заключении трудового договора Работодатель обязан потребовать от поступающего:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства. Если трудовой договор заключается впервые, то трудовую книжку заводит работодатель (при поступлении на работу в 2020г). На поступающего на работу с 01.01.2021 трудовую книжку заводить не нужно.

- документ в форме АДИ-РЕГ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые.

- 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, требующих специальных знаний или специальной подготовки.

- сведения о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования.

- медицинскую книжку, оформленную с учетом специфики работы учреждения.

При заключении с Работником трудового договора в нем предусматривается условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания.

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). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые не был открыт индивидуальный лицевой счет, Работодателем предоставляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской

Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонофицированного) учета.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме на неопределенный или определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор, если иной срок не установлен Трудовым кодексом и иными федеральными законами). Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Документ составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.4. Прием на работу оформляется приказом, который объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок фактического начала работы.

2.5. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению директора учреждения или его уполномоченного на это представителя. В данном случае письменное оформление трудового договора должно быть произведено не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения Работника к работе.

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора производится по соглашению между Работником и Работодателем, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.7. При приеме на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу директор или руководитель структурного подразделения знакомит Работника с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, разъясняет его права и обязанности.

2.8. При приеме на работу, переводе на другую работу, в других, установленных трудовым законодательством случаях, а также в случаях возникновения необходимости специалист по охране труда учреждения знакомит всех Работников с требованиями охраны труда. Инструктаж по технике безопасности на рабочем месте проводится с занесением результатов в Журнале инструктажа по технике безопасности на рабочем месте Работников учреждения.

При выполнении своих трудовых обязанностей Работник должен соблюдать соответствующую инструкцию по технике безопасности.

2.9. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- в других случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

2.10. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренных трудовым законодательством.

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

2.12. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, письменно предупредив об этом Работодателя не позднее, чем за две недели, если срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. По истечении срока предупреждения об увольнении Работник вправе прекратить работу.

По договоренности между сторонами трудовой договор может быть расторгнут в срок, о котором просит Работник.

2.13. Срочные трудовые договоры с Работниками прекращаются с соблюдением правил, установленных статьей 79 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.14. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя производится по основаниям, предусмотренным статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) в период его нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.15. Прекращение трудового договора оформляется приказом, подписанным директором учреждения или лицом, им уполномоченным. С данным приказом Работник знакомится под роспись.

2.16. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом

Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора специалист по кадрам учреждения выдает Работнику трудовую книжку или предоставляет сведения о трудовой деятельности (ст.66.1 ТК РФ) за период работы у данного Работодателя, а также по письменному заявлению Работника заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. В тот же день бухгалтерия производит с Работником окончательный расчет. Записи в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора производится в точном соответствии с формулировкой Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи данных документов.

3. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

3.1.Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой 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.

Другие права Работников установлены статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации, а также могут предусматриваться коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения и трудовым договором.

3.2.Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией;

- соблюдать настоящие Правила, другие локальные нормативные акты учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину; использовать все рабочее время для производительного труда. своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя и непосредственного руководителя в пределах трудовой функции; соблюдать Кодекс поведения работников ОСРЦ;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования охраны труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью других Работников и несовершеннолетних, сохранности имущества Работодателя (в т.ч. третьих лиц, находящихся у Работодателя);
- строго соблюдать инструкцию по охране жизни и здоровья воспитанников, требования техники безопасности, производственной санитарии и гигиены труда, правила пожарной безопасности;
- не вступать с воспитанниками, находящимися в учреждении, в имущественные, финансовые и иные материальные отношения, связанные с получением, передачей на возмездной основе материальных ценностей, денежных средств, в том числе перевода по банковской карте, электронным платежом, оплатой наличными или иным способом и не способствовать совершению данных действий;
- соблюдать кодекс этики и служебного поведения.

3.3. Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им Работодателю, так и за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам. Материальная ответственность Работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны, либо неисполнением Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного Работнику.

4. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять Работников за добросовестный труд, представлять к наградам;

- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения настоящих Правил

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

4.2. 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;

- создать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья воспитанников и сотрудников, предупреждение их заболеваемости и травматизма, контролировать соблюдение работниками санитарно-гигиенических норм, правил охраны труда и пожарной безопасности;

- способствовать совершенствованию воспитательно-реабилитационного процесса, используя современные, нетрадиционные формы, методы, средства работы с детьми и их родителями;

- принимать меры к своевременному обеспечению центра необходимым инвентарем, оборудованием, материалами, литературой, игрушками;

- обеспечить систематическое повышение работниками деловой квалификации, проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать условия для совмещения работы с учебой;

- обеспечить систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда Работников и расходованием фонда заработной платы, обеспечить предоставление Работникам установленных им льгот

- формировать в электронном виде сведения о трудовой деятельности Работников (форма СЗВ-ТД) и представлять их для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ. В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об

обучении, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора.

- по письменному заявлению Работника исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их для хранения в информационных ресурсах ПФР, если Работник выявит неверную или неполную информацию в сведениях о своей трудовой деятельности;

- предоставлять Работнику, в том числе и бывшему, сведения о его трудовой деятельности по его заявлению на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

5.1. Материальная ответственность Работодателя наступает в случае причинения ущерба Работнику в результате виновного противоправного поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

5.2. Работодатель обязан возместить Работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться.

5.3. Работодатель, причинивший ущерб имуществу сотрудника возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

5.4. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты зарплаты, оплаты отпуска, выплат при увольнении, других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1\150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. В учреждении устанавливается общий распорядок дня при пятидневной рабочей неделе продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота, воскресенье);

Рабочий день устанавливается: с понедельника по четверг с 8:00 до 17.:00; в пятницу с 8:00 до 16:00.

6.8. Для воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей, работающих по графикам сменности, в учреждении введен суммированный учет рабочего времени. Продолжительность учетного периода – 1 год.

6.9. Групповому персоналу (воспитателю, специалисту по социальной работе, медицинской сестре) запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работника вышеперечисленные специалисты извещают об этом администрацию центра.

6.10. Воспитателям и другим специалистам запрещается:

- изменять по своему усмотрению график сменности;
- оставлять без присмотра детей;
- отпускать куда-либо ребенка в нарушение установленного порядка.

6.11. В рабочее время запрещается:

- отвлекать работников учреждения от их непосредственной работы;
- присутствовать посторонним лицам в здании центра и на территории центра без разрешения директора;
- делать замечания друг другу в присутствии детей.

6.12. В период экстремальных ситуаций работники ОСРЦ выполняют работу в объеме, определенном администрацией учреждения.

6.13. Медико-психолого-педагогический консилиум собирается по мере необходимости (как указано в реабилитационной карте) после 15 дневного пребывания в центре и вторичный – после 3х месяцев пребывания ребенка в центре.

6.14. Общее собрание работников проводится по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Продолжительность общего собрания не должна превышать 2х часов.

6.15. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1-6, 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января- Рождество Христово;
- 23 февраля –День защитника Отечества;
- 8 марта- Международный женский день;
- 1 мая- Праздник Весны и Труда;
- 9 мая- День Победы;
- 12 июня –День России;
- 4 ноября- День народного единства.

При совпадении выходного и праздничного дней выходной переносится на следующий после праздничного рабочий день, или по распоряжению

Правительства Российской Федерации на другой день в текущем календарном году.

6.16. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск – 56 календарных дней, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Также в число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности самого Работника при наличии листка нетрудоспособности.

6.17. Отпуск за первый год работы может предоставляться Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении. Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в соответствии с очередностью ежегодных оплачиваемых отпусков, утверждаемых Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков устанавливается с учетом производственной необходимости, после получения информации о пожелании работников. По соглашению сторон очередной отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска не должна быть менее 14 календарных дней. Не позднее 1 декабря каждого года работник должен письменно сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год своему непосредственному руководителю, указав дату начала и продолжительность отпуска или его частей. Представленные после 1 декабря пожелания работников не учитываются.

6.18. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и оформляется приказом по личному составу. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

6.19. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска.

6.20. 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 сторон, но не более 14 календарных дней.

6.21. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого указана в Приложении № 3.

6.22. В случаях производственной необходимости, эпидемий, эпизоотий, других причин, предусмотренных действующим законодательством, и любых исключительных случаев, ставящих под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия населения может быть введен режим временной дистанционной работы для отдельных категорий работников. Согласие работника на такой перевод не требуется.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст.312.9 ТК РФ, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий условия, установленные ст.312.9 ТК РФ.

7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Заработная плата, в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации, выплачивается за первую половину месяца 25-го числа каждого месяца, а расчет за предыдущий месяц производится 10-го числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата новым работникам за первый месяц работы в учреждении выплачивается пропорционально отработанному времени.

7.2. Заработная плата в соответствии с Положением об оплате труда состоит из должностного оклада, соответствующих коэффициентов согласно штатному расписанию. Размер должностного оклада устанавливается на основании штатного расписания, при необходимости производится доплата до МРОТ.

7.3. Часть доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направляется на премирование работников.

7.4. Заработная плата перечисляется работнику на его банковскую карту, согласно поданному заявлению, где указан счет для перечисления.

7.5. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок, форма которого утверждается Работодателем.

8. ПООЩЕНИЯ ЗА ТРУД

8.1. За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную безупречную работу и другие достижения в труде применяются следующие меры поощрения работников организации:

- награждение почетной грамотой;
- объявление благодарности;
- вручение благодарственного письма;

8.2. За особые заслуги сотрудники ОСРЦ представляются в вышестоящие органы к награждению или присвоению почетного звания. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку отличившегося работника.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неиспользование или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить к нему следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

9.2. До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано письменное объяснение. Если по истечении двух дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

9.3. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

9.4. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех дней со дня издания приказа, не считая

времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

9.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание до истечения года со дня его применения может быть снято руководителем по своей инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя.

10. ДИСПАНСЕРИЗАЦИЯ

10.1. Работники проходят диспансеризацию в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья. Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка. Сотрудники, достигшие возраста 40 лет, имеют право ежегодно получить 1 оплачиваемый день для прохождения диспансеризации. Пенсионеры и предпенсионеры имеют право проходить диспансеризацию два рабочих дня в году с сохранением за ними места работы и среднего заработка (ст.185.1 ТК РФ).

10.2. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. Работник должен подать заявление на согласование своему непосредственному руководителю или лицу, которое исполняет его обязанности. Согласованное заявление работник передает в отдел кадров.

10.3. Если непосредственный руководитель работника или директор учреждения не согласится с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагают выбрать другую дату.

10.4. Результаты рассмотрения заявления директор оформляет в виде резолюции на заявлении.

10.5. Работник обязан документально подтвердить, что проходил диспансеризацию в день, когда его освободили от работы. Медицинская организация выдает работнику справку, копию которой он обязан предоставить в отдел кадров. Если работник не представит справку, работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном в разделе 9 настоящих правил.

11. ВЫДАЧА ДОКУМЕНТОВ И СВЕДЕНИЙ О РАБОТЕ

11.1. В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка, если она велась по данному работнику.

11.2. Учреждение обязано предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в учреждении по письменному заявлению работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалификационной электронной подписью.

Учреждение предоставляет работникам сведения о трудовой деятельности:

- в период работы не позднее трех рабочих дней;
- при увольнении в последний день работы.

11.3. Работник может подать заявление о выдаче сведений о трудовой деятельности лично в отдел кадров либо на электронную почту работодателя: kadry@osrc45.ru

11.4. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

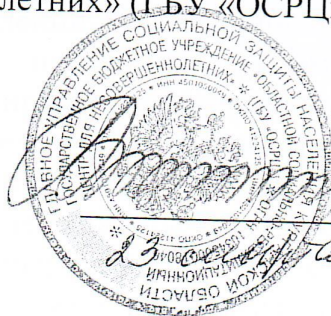
Государственное бюджетное учреждение
«Областной социально- реабилитационный
центр для несовершеннолетних» (ГБУ «ОСРЦ»)

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профкома

А. Д. Уфимцев А. Д. Уфимцев

13 марта 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора

О. А. Акимова О. А. Акимова

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Раздел 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения «Областной социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» (далее – учреждение).
- 1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлением Правительства Курганской области от 24 февраля 2009 г. № 69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области», постановлением Правительства Курганской области от 29.12.2017г. № 515 "О внесении изменений в постановление Правительства Курганской области от 24 февраля 2009 года № 69 "О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области", постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2009 года № 152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда», постановлением Правительства Курганской области от 12.12.2017г. № 451 "О внесении изменений в постановление Правительства Курганской области от 31 марта 2009 года №152 "Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда", постановлением Правительства Курганской области от 07.12.2004г. № 431 "О мерах реализации федеральных законов "Об основах социального обслуживания населения в Российской Федерации" и "О социальном обслуживании граждан пожилого

возраста и инвалидов", приказом Главного управления социальной защиты населения Курганской области от 25.03.2008г. № 569 "Об утверждении Рекомендаций по установлению выплат стимулирующего характера работникам государственных учреждений социального обслуживания населения", иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курганской области, регулируемыми вопросы оплаты труда.

1.3. Положение предусматривает оплату труда работников на основе базового оклада (базового должностного оклада) с учетом повышающих коэффициентов в зависимости от занимаемой должности, а также повышающих коэффициентов компенсационного и стимулирующего характера. Базовые оклады (базовые должностные оклады) определяются исходя из размера базовой единицы в сумме 4708 рублей.

Увеличение размера базовой единицы осуществляется в установленном законодательством порядке.

1.4. Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников учреждения, подлежит ежегодной индексации с учетом уровня инфляции (потребительских цен).

1.5. В Положении предусмотрены единые принципы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальными размерами;
- систематизация выплат за выполнение работы с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда;
- использование различных видов поощрительных выплат за высокие результаты и качество выполнения работы преимущественно за счет применения коэффициентов стимулирующего характера, устанавливаемых к базовым окладам;
- вновь установленные размеры и условия труда не могут быть ниже норм действующей системы оплаты труда.

1.6. Заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.7. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, исходя из базового оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.8. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

1.9. Настоящее Положение об оплате труда распространяется на правоотношение, начиная с 29 марта 2021 года.

Раздел II. Условия оплаты труда работников учреждения

Для проведения работы по определению размеров базовых ставок работников, а также размеров повышающих коэффициентов приказом

руководителя создается постоянно действующая тарификационная комиссия.

Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках.

Тарификационные списки составляются ежегодно по состоянию на 1 января.

Глава 1. Условия оплаты труда медицинских работников

2.1.1. Должностные оклады работников медицинского персонала устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям медицинских работников в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 6 августа 2007г № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

2.1.2. Размер базового оклада устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

2.1.3. Базовые оклады специалистов, работающих и проживающих в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа), повышаются на 25 процентов.

2.1.4. Работникам учреждения, относящимся к медицинским работникам устанавливаются:

- повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы 0,30 - 0,45 (2 тип учреждения);
- повышающий коэффициент, учитывающий уровень квалификации 0,1 – 0,4;
- повышающий коэффициент, учитывающий стаж работы.

2.1.5. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки и должностного оклада на повышающий коэффициент.

2.1.6. Применение повышающих коэффициентов к тарифной ставке и базовому должностному окладу медицинских работников не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, базовому должностному окладу.

2.1.7. В случаях, когда работникам учреждения предусмотрено повышение тарифных ставок, должных базовых должностных окладов по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из тарифных ставок, должностного оклада без учета повышения по другим основаниям.

2.1.8. Работникам учреждения могут быть установлены выплаты за совмещение должностей (профессий), расширения зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, а так же за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размеры выплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а руководитель отменить поручение об ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три дня.

2.1.9. Работникам медицинского персонала учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III Положения.

2.1.10. Работникам медицинского персонала учреждения производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV Положения.

Глава 2. Условия оплаты труда педагогических работников

2.2.1. Размеры тарифных ставок, должностных окладов педагогических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.2.2. Размер базового оклада устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

2.2.3. Базовые оклады специалистов, работающих и проживающих в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа), повышаются на 25 процентов.

2.2.4. Работникам учреждения, относящимся к педагогическим работникам устанавливаются:

- повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы 0,30 - 0,45 (2 тип учреждения);
- повышающий коэффициент, учитывающий уровень квалификации 0,1 – 0,4;
- повышающий коэффициент, учитывающий стаж работы.

2.2.5. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

2.2.6. Применение повышающих коэффициентов к тарифной ставке (базовому должностному окладу) педагогических работников не образует

новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке (базовому должностному окладу).

2.2.7. В случаях, когда работникам учреждения предусмотрено повышение тарифных ставок, базовых должностных окладов по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из тарифных ставок, должностного оклада без учета повышения по другим основаниям.

2.2.8. Работникам учреждения могут быть установлены выплаты за совмещение должностей (профессий), расширения зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, а так же за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размеры выплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а руководитель отменить поручение об ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три дня.

2.2.9. Работникам педагогического персонала учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III Положения.

2.2.10. Работникам педагогического персонала учреждения производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV Положения.

Глава 3. Порядок и условия почасовой оплаты педагогических работников

2.3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, а также работников учебно-вспомогательного персонала, продолжавшегося не более двух месяцев.

2.3.2. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совместительства из других организаций.

2.3.3. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной тарифной ставки педагогического работника на установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

2.3.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на

общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.3.5. Ставка почасовой оплаты определяется исходя из минимального размера тарифной ставки согласно приложению 1 к постановлению Правительства Курганской области от 12.07.2011 № 325, с учетом повышающих коэффициентов, при наличии условий для их установления.

Глава 4. Условия оплаты труда работникам, занятым в системе управления учреждением

2.4.1. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются по схеме расчета должностных окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 24 февраля 2009 года № 69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области».

2.4.2. Размер базового оклада устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

2.4.3. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент масштаба и уровня управления 2,7 (2 тип учреждения);
- повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы 0,30-0,45 (2 тип учреждения);
- повышающий коэффициент, учитывающий уровень квалификации 0,1 – 0,4;
- повышающий коэффициент, учитывающий стаж работы
- повышающий коэффициент сложности (в зависимости от интенсивности, трудоемкости выполняемой работы) 0,1- 1,0;
- повышающий коэффициент качества применяется с учетом критериев качества оказанных услуг 0,1 – 0,8.

2.4.4. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III Положения.

2.4.5. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV Положения.

Глава 5. Условия оплаты труда руководителя учреждения

2.5.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя государственного учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

2.5.2. Оплата труда руководителя включает в себя:

- базовый оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.5.3. Объем деятельности государственного учреждения при определении базового оклада руководителя оценивается следующими показателями: число сметных коек.

Число сметных коек	Базовый оклад (базовый должностной оклад), руб.
51 и более	29120,00
31-50	27560,00
До 30	26000,00

2.5.4. Повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу) устанавливается с учетом круглосуточного пребывания (коэффициент круглосуточного пребывания) в размере 0,1 от базового оклада и персонального повышающего коэффициента.

2.5.5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу руководителю учреждения принимает начальник Главного управления социальной защиты Курганской области. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

2.5.6. Стимулирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

2.5.7. С целью поощрения руководителя учреждения в фонде оплаты труда учреждения на год предусматривается два размера месячного денежного содержания руководителя:

- один – материальная помощь к отпуску;
- второй - на выплату премий с учетом показателей эффективности деятельности учреждения по приказу Главного управления социальной защиты населения Курганской области в пределах экономии по фонду оплаты труда.

2.5.8. За выполнение плана по внебюджетной деятельности и основных показателей эффективности деятельности производится ежеквартальная доплата в размере 3 % от поступивших средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, но не более 30 тыс. рублей в квартал.

Глава 6. Условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

2.6.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются руководителем государственного

учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", в соответствии с постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2009 года № 152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда».

2.6.2. При установлении условий оплаты труда работникам применяются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) до 3,0;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности.

2.6.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент.

2.6.4. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

2.6.5. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.6.6. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.6.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

2.6.8. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем государственного учреждения персонально в отношении конкретного работника, работающего в учреждении.

2.6.9. Работникам, занимающих должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III Положения.

2.6.10. Работникам, занимающих должности служащих, производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделами IV Положения.

Глава 7. Условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.7.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих в соответствии с постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2009 года № 152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда».

2.7.2. При установлении условий оплаты труда рабочим применяются повышающие коэффициенты к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;

- персональный повышающий коэффициент к окладу до 3,0;

2.7.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент.

2.7.4. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

2.7.5. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.7.6. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.7.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в государственном учреждении и других факторов.

2.7.8. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, работающего в учреждении.

2.7.9. Работникам, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III Положения.

2.7.10. Работникам, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделами IV Положения.

Раздел III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя учреждения.

3.4. Работникам учреждения, при наличии оснований, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в размере 0,15 к общей сумме начисленной заработной платы;

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

3.5. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к тарифной ставке, должностному окладу (базовому должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.6. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проведенной с соблюдением требований Федерального закона от 28.12.2013

г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и действующего законодательства Российской Федерации в области охраны труда.

3.7. Перечень должностей работников и размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором. Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.8. Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.9. Размер доплаты за работу в ночное время составляет 50 процентов от часовой тарифной ставки, должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.11. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.12. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.13. Водители автомобилей при работе на двух и более видах автомобилей (легковом, грузовом, автобусе и т.д.), а также при выполнении всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию автомобиля при отсутствии в учреждении специализированной службы технического обслуживания тарифицируются на один разряд выше.

3.14. Водителям автомобилей за ненормированный рабочий день выплачивается надбавка в размере 25 процентов от оклада.

3.15. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к тарифной ставке, должностному окладу, рассчитываются от тарифной ставки, должностного оклада без учета повышающих коэффициентов.

3.16. Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работы.

3.17. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы и совместительстве.

Раздел IV. Материальная помощь

4.1. Выплата материальной помощи работникам учреждения производится по основаниям и в порядке, установленным настоящим Положением.

4.2. Материальная помощь работникам может быть выделена при наличии экономии фонда оплаты труда.

4.3. Целью выделения материальной помощи в учреждении признается повышение уровня социальной защиты, оказания социальной поддержки работникам учреждения, попавшим в трудное положение.

4.4. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

4.5. Работник учреждения может обратиться за материальной помощью в следующих случаях:

- Смерти близких родственников и членов семьи (мужа (жены), детей, родителей) работника, на основании копии выданного в установленном порядке свидетельства о смерти – до 4000 рублей;

- При рождении ребенка (отцу или матери) – до 4000 рублей;

- В связи с уничтожением или повреждением принадлежащего работнику имущества в результате пожара, наводнения, другого стихийного бедствия и иных подобных обстоятельств на основании справок из противопожарной службы, органов местной власти, органов по чрезвычайным ситуациям и др.) – по решению руководителя.

4.6. Материальная помощь выделяется по приказу директора.

Раздел V. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового положения.

5.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.

Государственное бюджетное учреждение
«Областной социально- реабилитационный
центр для несовершеннолетних» (ГБУ «ОСРЦ»)

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профкома

А. Д. Уфимцев А. Д. Уфимцев

23 февраля 2021



УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора

О. А. Акимова О. А. Акимова

23 февраля 2021

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
РАБОТНИКАМ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Курганской области от 10.03.2006 г. № 130 «Об оплате труда работников государственных учреждений Курганской области», Постановлением Правительства Курганской области от 24.02. 2009 г. № 69 «О ведении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области», Постановлением Правительства Курганской области от 29.12.2017 г. № 515 «О внесении изменений в постановление Правительства Курганской области от 24 февраля 2009 года № 69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области», Постановлением Правительства Курганской области 31. 03. 2009 г. № 152 «Об утверждении положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда», Постановлением Правительства Курганской области от 12.12.2017 г № 451 «О внесении изменений в постановление Правительства Курганской области от 31 марта 2009 года № 152 « Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда», Постановлением Правительства Курганской области от 07. 12. 2004 г. № 431 «О мерах по реализации федеральных законов «Об основах социального обслуживания населения в

Российской Федерации» и «О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов» (с изменениями), приказом Главного управления социальной защиты населения Курганской области от 25.03.2008 г. № 569 «Об утверждении Рекомендаций по стимулированию выплат стимулирующего характера работникам государственных учреждений социального обслуживания населения», иными нормативными актами Российской Федерации и Курганской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

2.2. Положение направлено на совершенствование системы ежемесячных выплат стимулирующего характера, которые устанавливаются работникам Учреждения в целях стимулирования труда более квалифицированным и опытным работникам, исполняющих свои функциональные обязанности, и принято, в условиях, существенно отличающихся от нормальных, существующих при решении задач, стоящих перед Учреждением.

2.3. Выплаты стимулирующего характера, установленные в соответствии с настоящим Положением, выплачиваются одновременно с заработной платы и определяются в средний заработок работников Учреждения, исчисляемый в соответствии с предусмотренным действующим законодательством, а также учитываются при всех расчетах, связанных с оплатой труда.

2.4. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются Главным управлением социальной защиты населения Курганской области.

2.5. Руководство Учреждения обязано своевременно доводить до сведения работников размер установленной им выплаты.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

2.6. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также вознаграждение за успешное и добросовестное исполнение работником своих функциональных обязанностей.

2.7. Перечень выплат стимулирующего характера устанавливается в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального

Постановление Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях».

В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.3. В учреждении выплаты стимулирующего характера устанавливаются по системе применения повышающих коэффициентов к окладу.

Решение о введении повышающих коэффициентов принимается в отношении работников, работающих в учреждении, директором, в пределах ассигнований и средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда.

Размер выплат стимулирующего характера с учетом повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения оклада (должностного оклада) по должности повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течении соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемом в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.4. Работникам система оплаты труда, которых производится в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2008 года № 152 «Об утверждении положения об оплате труда работников по отраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда» - устанавливаются следующие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент к окладу (для служащих, рабочих);

- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет (для служащих, рабочих);

- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ (для рабочих).

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором учреждения персонального назначения в соотношении конкретного работника.

Максимальный персональный повышающий коэффициент - до 3,0.

Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

- за первые 3 года - 0,2;

- за последующие 2 года - 0,1 (но более 0,3).

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается к окладу рабочих, тарификационных по 9-12 разрядам ЕТКС, при выполнении важных (особо важных) ответственных (особо ответственных) работ.

Размер повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента
0,33	
0,45	
0,60	
0,72	

25. Работникам система оплаты труда, которых производится в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 24 октября 2009 года № 69 «О ведении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области», устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

Коэффициент сложности	В зависимости от интенсивности, трудоемкости выполняемой работы	0,1 - 1,0
Коэффициент качества	Применяется с учетом критериев качества оказанных услуг	0,1 - 0,8
Коэффициент стажа	стаж более 20 лет	0,4
	стаж от 10 до 20 лет	0,35
	стаж от 5 до 10 лет	0,3
	стаж от 2 до 5 лет	0,2

26. При определении размеров выплат стимулирующего характера устанавливаются следующие показатели:

- успешное и добросовестное выполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- другие показатели, вытекающие из конкретных условий работы.

27. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

28. Персональная оценка труда работника учреждения с целью установления ему выплаты стимулирующего характера осуществляется по личному представлению руководителя структурного подразделения с учетом объективной оценки результатов труда и с учетом показателей в соответствии по определению трудозатрат.

29. При прекращении действий каких-либо оснований для установления выплаты стимулирующего характера, нарушений трудовой дисциплины по решению директора Учреждения работнику может быть снижен ранее установленный размер выплаты стимулирующего характера.

Основанием для снижения размера выплат стимулирующего характера работнику является приказ директора учреждения с указанием причины.

2.10. Премирование работников по итогам работы за год, единовременная премия - производится за индивидуальные результаты труда по следующим критериям:

- отсутствие нарушений трудовой и производственной дисциплины;
- хорошее санитарное состояние рабочего места;
- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
- новаторство в труде;
- качественная безаварийная работа вследствие хорошего технического состояния транспортных средств и техники.

2.11. Основанием для начисления премий работникам являются данные бухгалтерской и статистической отчетности при наличии экономии фонда оплаты труда.

2.12. Уволившимся работникам премия не начисляется.

2.13. Работнику, получившему в отчетном периоде дисциплинарное взыскание, премия не начисляется.

2.14. Основанием для начисления премии является приказ директора.