

**Татарский республиканский комитет профсоюза
работников народного образования и науки**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственное бюджетное учреждение для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей
«Чистопольский детский дом»**

г. Чистополь – 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей
«Чистопольский детский дом»
(полное наименование общеобразовательной организации
в соответствии с Уставом)

на 2020-2022 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Государственном казенном учреждении «Центр занятости населения города Чистополя»

Регистрационный №____ от «____» 2020 г.

Директор ГКУ ЦЗН г. Чистополя /Пономарев В.А./

М.П.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Чистопольский детский дом».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) с целью установления согласованных мер по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников и установлению дополнительных социально-трудовых, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым Соглашением между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки на 2017-2019гг., Дополнительным соглашением об изменениях и дополнениях в отраслевое Соглашение между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки на 2017-2019гг., территориальным Соглашением между МКУ «Управление образования Исполнительного комитета Чистопольского муниципального района РТ» и Чистопольской профсоюзной организацией работников народного образования и науки.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - Профсоюз);

работодатель в лице его представителя – директора.

1.4. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора в соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ на срок не более трех лет (с корректировкой основных положений в условиях меняющейся экономической и социальной ситуации, а также с учетом изменений трудового законодательства), в порядке, предусмотренном для его заключения.

1.5. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, принимают меры по выполнению норм Республиканского стандарта «О социальной ответственности».

Стороны обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.6. Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности деятельности учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований трудового законодательства и обязательств настоящего договора.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется;

- на всех работников учреждения;
- на неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию из учреждения (в части специально оговоренных льгот);
- на членов профсоюза (в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет профсоюзного бюджета).

1.8. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, ежемесячного перечисления взносов на счет профсоюзной организации в размере 1% от заработной платы.

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

учреждения.

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

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.2. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.2.1. Работодатель:

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

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать, сайт и др.).

1.2.2. Профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе учреждения;

- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией, соответствующим центром занятости. Стороны ежегодно (раз в год) отчитываются о выполнение коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

II. УПРАВЛЕНИЕ УЧРЕЖДЕНИЕМ. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.

2. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организации и необходимость улучшения социально-экономического положения работников

Стороны:

2.1. Осуществляют согласованные действия по реализации федеральных программ, республиканских законов и иных нормативных актов, направленных на развитие и социальную защиту работников.

Работодатель:

2.1.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование учреждения в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденными законами о федеральном, республиканском и муниципальном бюджетах.

2.1.2. Организует систематическую работу по подготовке, профессиональному

обучению и дополнительному профессиональному образованию работников учреждения в соответствии с законодательством.

2.1.3. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросам информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, настоящим коллективным договором.

2.1.4. Сотрудничает с выборным органом первичной профсоюзной организации в рамках установленного трудового распорядка, предъявляет, и своевременно рассматривает конструктивные предложения и взаимные требования, разрешает трудовые споры посредством переговоров.

2.1.5. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе Совета, совещаний, комиссий и других мероприятий.

2.1.6. Включает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации по уполномочию работников в коллегиальные органы управления учреждения. Создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.

2.2. Профсоюзный комитет:

2.2.1. Обеспечивает в соответствии с Уставом Профсоюза представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждения.

2.2.2. Оказывает помощь членам Профсоюза в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективного договора, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.2.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

2.2.4. Способствует соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.2.5. Вносит предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору.

2.2.6. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров.

2.2.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3. Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя (ст. 21 ТК РФ);

- соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину;

- способствовать повышению эффективности учреждения, улучшению качества образования, использовать передовой опыт коллег.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны договорились о том, что:

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевым, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

3.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух

экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

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

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащее заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

3.1.3. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, отраслевым Соглашением, территориальным Соглашением, коллективным договором учреждения.

В соответствии со ст.57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении учреждения, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй статьи 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.1.4. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается только в письменной форме.

3.1.5. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и (или) профессиональным стандартам.

Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждена постановлением Правительства РФ от 08.08.2013года № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

Наименования должностей и профессий работников учреждения должны соответствовать наименованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и «Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих».

3.1.6. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, служат основой для разработки должностных инструкций конкретного педагогического работника в учреждении.

3.1.7. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, отраслевым Соглашением, территориальным соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными

локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.8. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

3.1.9. Дополнительные основания прекращения трудового договора с работником:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

3.1.10. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. По инициативе работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только в связи с изменением числа групп, количества воспитанников, сменности работы учреждения, и др.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

3.2. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработка плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.3. В связи с принятием нового Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», повышением уровня квалификационных требований по ряду должностей, расценивать необходимость дополнительной профессиональной подготовки работника, как условие выполнения работниками определенного вида деятельности, в связи с чем, повышение квалификации работника проводить на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.4. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, в состав которых включается председатель выборного профсоюзного органа.

3.5. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми Министерством образования и науки Республики Татарстан, с участием представителя Республиканского комитета профсоюза.

3.6. Стороны гарантируют работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами

(Приложение № 1).

**Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха
исходят из того, что:**

3.7. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организации определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 года № 536 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"

3.8. В соответствии с законодательством для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности учреждения, и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, трудовым договором, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

3.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.9.1. В учреждении с непрерывным режимом работы выходные дни отдельных работников определяются по графику, установленному Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.9.2. Продолжительность рабочего дня или смены, предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

3.9.3. В каникулярное летнее время, время отъезда детей на длительные экскурсии, не совпадающее с очередным отпуском, педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, в пределах рабочего времени, привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.).

3.10. Педагогические работники учреждения имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных

удлиненных оплачиваемых отпусках»

Другим работникам учреждения ежегодно предоставляется 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

3.10.1. График очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.10.2. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законодательным, локальными нормативными актами учреждения.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 ТК РФ.

3.11. Педагогические работники организаций имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Положением, утвержденным приказом Министерства образования и науки России от 31.05.2016 № 644.

3.12. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса РФ и законодательством РФ. (Приложение 3).

3.13. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется

коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

3.13.1. Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей может устанавливать работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, либо могут предоставляться в каникулярное время. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективным договором или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.13.2. Работникам может предоставляться отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы; свадьбы детей; рождения ребенка, смерти членов семьи и другим уважительным причинам) на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

3.14. Выборный орган первичной профсоюзной организации (ПРОФКОМ) осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с законодательством, Уставом Профсоюза.

IV. ОПЛАТА ТРУДА.

Стороны договорились что:

4.1. Заработка плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

4.1.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами РФ и Республики Татарстан, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

4.1.2. Вопросы оплаты труда регулируются Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 592 от 18.08.2008 г. « О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан», Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 678 от 24 августа 2010 года «Об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования учреждений Республики Татарстан».

Заработка плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.1.3. Отнесение должностей работников учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

4.2. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и отражается в смете учреждения с учетом:

- а) окладов (должностных окладов); ставок заработной платы;
- б) выплат стимулирующего характера;
- в) выплат компенсационного характера.

4.2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады, ставки заработной платы) профессионально-квалификационных групп должностей работников образования (далее –

работники образования) определяются на основе четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования.

Разряд оплаты труда работников устанавливается согласно требованиям к уровню образования, необходимым для замещения соответствующей должности.

Должностной оклад педагогических работников равен произведению базового оклада к отношению фактического количества часов ведения педагогической и воспитательной работы работниками учреждения к норме часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников образования.

Педагогическим работникам производится доплата за внеурочную занятость:

- выплаты за заведование кабинетами, мастерскими, учебно-опытным участком;
- выплаты за руководство предметной, методической и цикловой комиссией, методическими объединениями.

4.2.2. Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и закрепляются в «Положении об условиях оплаты труда педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала».

Размер выплат за стаж работы по профилю и квалификационную категорию определяется постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 678 от 24.08.2010г. «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»

4.2.3. К выплатам компенсационного характера в учреждении относятся:

- выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами РФ и РТ, локальными нормативными актами.

4.3. Работодатель обязан:

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

Утверждать форму расчетного листка с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

4.3.2. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца. Выплаты производить:

- * за первую половину месяца – 20 числа каждого месяца;
- * за вторую половину месяца – 05 числа каждого месяца, следующего за расчетным периодом.

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

Работодатель осуществляет выплату денежных средств своим работникам через банковские карты ОАО «Ак Барс» банк, национальной системы платежных карт Мир,

путем перечисления средств на картсчета (пластиковые карты) сотрудников.

Вновь принятые сотрудники, не имеющие пластиковые карт «Ак Барс» Банка получают заработанную плату согласно установленных сроков в кассе учреждения до получения ими пластиковой карты.

4.3.3. В случае длительной болезни (более месяца) работника ежемесячно выплачивать работнику авансовый платеж заработной платы. Окончательный расчет произвести после сдачи работником листка временной нетрудоспособности в установленные законодательством сроки.

4.3.4. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной платы, направлять на выплаты социального характера, на социальную поддержку работников, не связанную с осуществлением ими трудовых функций в соответствии с Положением об условиях оплаты труда.

4.3.5. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника.

Оплату труда производить как за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

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

4.3.6. Оплата за работу в выходной день и нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.3.7. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивать.

При приостановлении деятельности учреждения в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и воспитанников, работникам учреждения сохраняется выплата средней заработной платы.

4.3.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, согласно статьи 147 Трудового кодекса РФ, Перечню работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденному приказом Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579, Министерства науки, высшей школы и технической политики от 7.10.1992г. № 611.

Повышение оплаты труда работникам по указанным основаниям производить по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

До устранения вредных и (или) опасных условий труда, подтвержденных аттестацией или специальной оценкой условий труда работникам продолжают производить повышенную оплату труда.

4.3.9. Выплачивать работникам за счет собственных средств первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством (ФЗ-255 от 29.12.2006г.).

4.3.10. За работу в ночное время с 22.00 до 6.00 часов следующего дня работнику выплачивать надбавку в размере не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада должностного оклада) за каждый час работы.

4.3.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

4.4. Работник:

4.4.1. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

4.4.2. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

4.5. Профсоюзный комитет:

4.5.1. Принимает участие в работе тарификационной комиссии, разработке всех локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.

4.5.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

4.5.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

V. ПОДГОТОВКА КАДРОВ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

Стороны признают, что гарантированная занятость является одним из важнейших условий жизнеобеспечения работников, и несут ответственность за принятие мер по обеспечению их стабильной занятости.

5.1. Работодатель:

5.1.1. Осуществляет анализ кадрового обеспечения учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации учреждения.

5.1.2. Разрабатывает систему мер по подготовке работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительному профессиональному образованию работников, опережающего обучения увольняемых по сокращению штата (численности) работников.

5.2. Профсоюзный комитет:

5.2.1. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации учреждения, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников, в том числе осуществляет контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

5.2.2. Консультирует с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий работникам при реорганизации и ликвидации учреждения.

5.2.3. Осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования педагогических работников.

5.2.4. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения.

5.3. Стороны договорились:

5.3.1. При направлении работодателем работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (ФЗ №185 от 2.07.2003г.) с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработка плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Работникам, поступившим самостоятельно на обучение и обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, а также поступающим на обучение по указанным программам, совмещающим получение образования с работой, работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы: для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

5.3.2. В связи с принятием нового Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», повышением уровня квалификационных требований по ряду должностей, расценивать необходимость дополнительной профессиональной подготовки работника, как условие выполнения работниками определенного вида деятельности, в связи с чем, повышение квалификации работника проводить на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.3.3. Гарантировать работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

5.4. При проведении структурных преобразований, по возможности, не допускать массовых сокращений работников.

5.4.1. Увольнение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников учреждения может осуществляться лишь при условии соблюдения трудового законодательства и предварительного, не менее чем за два месяца, при массовом увольнении не менее чем за три месяца, письменного уведомления работодателем выборного органа первичной профсоюзной организации и службы занятости населения.

5.4.2. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественным правом на оставление на работе пользуются, помимо предусмотренного ст.179 ТК РФ: работники предпенсионного возраста (в течении пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемой досрочно), педагогические работники – не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии; семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях; председатели первичных и

территориальных организаций Профсоюза, не освобожденные от основной работы, как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

5.4.3. Увольнение работников по п.2 ст.81 ТК РФ, являющихся членами Профсоюза, производить с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

5.4.4. Высвобождение работников, связанное с ликвидацией, перепрофилированием учреждения и его структурных подразделений по инициативе органов управления, может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 3 месяца, письменного уведомления соответствующего выборного профсоюзного органа с указанием причин, количества работников, которые могут быть сокращены, мер по их трудоустройству.

5.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.ст.173-176 ТК РФ.

VI. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

Стороны обязуются для осуществления работы по социальному страхованию образовать комиссию (избрать уполномоченного) по социальному страхованию из представителей Работодателя и Работников в соответствии с Типовым положением, утвержденным Фондом социального страхования 15.07.1994 г. № 556а (Приложение № 6).

6.1. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ), в том числе:

- гарантирует работникам – членам комиссии по социальному страхованию сохранение места работы (должности) и среднего заработка на время выполнения обязанностей членов комиссии в соответствии с утвержденным Положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию;
- обеспечивает своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.ст.227-231), Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73, Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденным постановлением Правительства РФ от 15.12. 2000 г. № 967;
- сообщает в течение суток в филиал Регионального отделения ФСС РФ по РТ о факте несчастного случая на производстве;
- готовит и передает в соответствующий филиал Регионального отделения Фонда социального страхования РФ по РТ документы (или их заверенные копии), необходимые для назначения обеспечения по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний пострадавшему, а также лицам, имеющим право на обеспечение по страхованию в связи со смертью пострадавшего;
- направляет по согласованию с Региональным отделением ФСС РФ по РТ до 20% сумм страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на проведение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников (в соответствии с требованиями ежегодно издаваемого Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ).
- обеспечивает через комиссию по социальному страхованию организацию мероприятий по санаторно-курортному лечению и оздоровлению работников и членов их семей;
- осуществляет санаторно-курортное лечение работников за счет бюджетных ассигнований.

6.2. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное медицинское и социальное страхование.

6.3. Профсоюзный комитет:

- проводит разъяснительную работу в трудовом коллективе о задачах реформирования пенсионного обеспечения, о негосударственном пенсионном обеспечении;
- осуществляет контроль за своевременностью и достоверностью представления в органы Пенсионного Фонда РФ сведений о стаже и заработной плате застрахованных лиц, за сохранностью архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;
- участвует совместно с администрацией в организации мероприятий по санаторно-курортному лечению, оздоровлению работников и членов их семей;
- проводит совместно с работодателем работу по реализации Федерального закона № 125-ФЗ от 24.07.98г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- содействует реализации работодателями превентивных мер по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, финансируемых за счет средств социального страхования, а также мероприятий по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной продукцией и пивом, употребления табака, по созданию условий и формированию мотивации для ведения здорового образа жизни, включая занятия физкультурой и спортом;
- принимает участие в расследовании несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний;
- осуществляет общественный контроль за своевременной подготовкой и передачей в ФСС документов, необходимых для назначения выплат по обеспечению обязательного социального страхования от несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний;
- осуществляет общественный контроль за целевым использованием Работодателем страховых взносов, выделенных ФСС на проведение профилактических мероприятий по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. В целях социальной защиты работников, в пределах отпущенных средств, стороны договорились:

7.1.1. Предоставлять работникам оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей - один рабочий день;
- родителям первоклассников - 1 сентября, родителям выпускников в день последнего звонка.
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше - один день в квартал;
- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 рабочих дня;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - один рабочий день;

7.1.2. Предоставлять работникам учреждения, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ);

7.1.3. Предоставлять не освобожденному председателю выборного профсоюзного органа учреждения дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

7.2. Стороны подтверждают:

7.2.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленными федеральными законами.

7.2.2. Проводятся за счет работодателя предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников учреждения, с целью определения их пригодности к порученной работе, предупреждению профзаболеваний и предупреждению распространения инфекционных заболеваний.

7.2.3. В соответствии со ст. 185.1. ТК РФ, работники, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.2.4. Выплачивается ежемесячная стимулирующая надбавка молодым специалистам в размере 1 111 рублей пропорционально объему, отработанному времени, но не более 1 111 рублей на одного педагогического работника - молодого специалиста, в соответствии с Постановлением КМ РТ от 29 декабря 2018 года № 1270

7.3. Устанавливается:

- доплата не освобожденному руководителю выборного профсоюзного органа за счет средств учреждения из стимулирующего, премиального фонда в соответствии с Положением об оплате труда и Положения о премировании;

7.4. Осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам.

7.5. Профсоюзный комитет:

7.5.1. С согласия работников создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.

7.5.2. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.5.3. Осуществляет правовые консультации по социально - бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

VIII. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.

8.1. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам в соответствии с пенсионным законодательством проводят работу по реализации Федеральных законов от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», от 07.05.1998 № 75-ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах», Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации (распоряжение Правительства РФ

от 25.12.2012 № 2524) и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования».

8.2. Стороны по своей инициативе, а также по обращению членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

9.1. Стороны подтверждают, что:

9.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются работодателем и руководителем учреждения с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Аттестация работников производится при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.1.2. В соответствии со ст.377 Трудового кодекса РФ, ст.28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборному органу первичной профсоюзной организации предоставляется в безвозмездное пользование оборудованное помещение, возможность пользоваться служебным транспортом, средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др.

9.1.3. Выборные органы первичных, территориальных (местных), республиканской организаций Профсоюза осуществляют обработку персональных данных членов профсоюза без уведомления уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных (подпункт 3 пункта 2 статьи 22 ФЗ № 152 от 27.07.2006г. «О персональных данных»).

9.1.4. Распространение или раскрытие персональных данных третьим лицам выборными органами первичных, территориальных (местных), республиканской организаций Профсоюза осуществляются только с согласия в письменной форме субъекта персональных данных.

9.1.5. При обращении к Работодателю (его представителю) представителей выборных органов Профсоюза в связи с реализацией Уставной деятельности Профсоюза в части осуществления защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов профсоюза работодатель не вправе не представлять персональные данные работника-члена профсоюза при наличии его письменного согласия на раскрытие персональных данных.

9.1.6. Установить доплату за выполнение общественной работы председателю первичной профсоюзной организации учреждения из 2% премиального фонда, в размере установленном в зависимости от численности членов профсоюза:

- от 3 до 15 членов профсоюза – не менее 3% от ставки заработной платы ежемесячно;

- от 16 до 30 членов профсоюза – не менее 5% от ставки заработной платы ежемесячно;

- от 31 до 50 членов профсоюза – не менее 7% от ставки заработной платы ежемесячно;

- от 51 членов профсоюза и более – не менее 10% от ставки заработной платы ежемесячно.

9.1.7. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.1.8. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы

время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.

9.2. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комитета (комиссий) по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст.103 ТК РФ);
- установление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст.117 ТК РФ), размеров доплат за работу во вредных и опасных условиях труда (ст.147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

9.3. В соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ, ст.23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

9.4. Представляют к присвоению почетных званий, грамот Республики Татарстан и Российской Федерации наиболее отличившихся профсоюзных работников.

9.5. Работодатель производит ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное перечисление профсоюзных взносов в размере одного процента от заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью и перечислять их на счета выборных профсоюзных органов, одновременно с перечислением денежных средств для расчета по оплате труда.

Данный порядок удержания и перечисления денежных средств предусмотрен для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям, уполномочивших выборный орган профсоюзный организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями).

9.6. Интересы, отраженные в данном соглашении, могут быть реализованы только при условии обязательного выполнения сторонами всех обязательств коллективного договора.

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.

10.2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год (в январе каждого года).

10.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

Подписи сторон:

Работодатель :

Директор ГБУ «Чистопольский детский дом»

_____ /Е.А.Валиева/

Представитель работников:

Председатель профсоюзного комитета

_____ /А.Ш. Логутова/

М.П.

Принято

На собрании трудового коллектива

Протокол № _____ от _____

_____ /Н.О. Чувашова/

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Права и льготы, предоставляемые работникам образования РТ при подготовке и проведении аттестации.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда ГБУ «Чистопольский детский дом», работа в которых дает право на дополнительный отпуск и доплату по результатам спецоценки условий труда
4. Положение об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп.
5. Список должностей (профессий) по бесплатной выдаче специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.
6. Положение о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию.
7. Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности деятельности ГБУ «Чистопольский детский дом»
8. Положение о предоставлении длительного отпуска сроком до одного года сотрудникам Государственного бюджетного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Чистопольский детский дом».
9. График отпусков сотрудников ГБУ «Чистопольский детский дом» на 2020 год.

**ПРАВА И ЛЬГОТЫ,
предоставляемые работникам Государственного бюджетного учреждения
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей
«Чистопольский детский дом» при подготовке и проведении аттестации**

I. Права аттестуемых работников.

Педагогический работник имеет право:

- заявиться на аттестацию для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым квалификационным категориям (первой или высшей);
- лично присутствовать во время его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию;
- представить в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу);
- обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- получить информацию от работодателя о вакантных должностях или работе, соответствующей квалификации работника, или вакантных нижестоящих должностях или нижеоплачиваемой работе в случае расторжения с работником трудового договора в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации на основании решения аттестационной комиссии о несоответствии работника занимаемой должности.

II. Применение упрощенных форм профессиональной экспертизы при прохождении аттестации с целью установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей)

2.1. При прохождении педагогическими работниками аттестации с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) могут быть предусмотрены упрощенные формы профессиональной экспертизы (без привлечения независимых аттестационных экспертов) для следующих категорий педагогических работников, повторно аттестующихся на высшую или первую квалификационную категорию:

- работники образования, имеющие государственные награды по профилю педагогической деятельности (включая почетные звания «Заслуженный учитель» и др. почетные звания, Почетные грамоты, нагрудные знаки), независимо от года награждения;

- победители, призеры, дипломанты, лауреаты международных, федеральных, республиканских, муниципальных профессиональных конкурсов по профилю деятельности аттестуемого работника («Учитель года», «Воспитатель года» и др.), независимо от года проведения конкурса;

- педагогические работники, подготовившие воспитанников - победителей и призеров (1-3 места) международных, всероссийских, республиканских, муниципальных предметных олимпиад, конкурсов, смотров, соревнований, проходивших в течение 5 лет перед аттестацией работника.

2.2. Упрощенные формы профессиональной экспертизы (без привлечения независимых аттестационных экспертов) применяются при аттестации педагогических

работников, повторно или впервые заявляющихся на высшую либо первую квалификационную категорию:

- при наличии у них статуса (диплома) победителя конкурса в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование», гранта «Наш лучший учитель», независимо от года проведения конкурса (гранта), либо подготовивших в течение последних пяти лет двух и более призеров (1-3 места) муниципальных, республиканских, федеральных, международных (очных) предметных олимпиад (для учащихся общеобразовательных организаций) или конкурсов профессионального мастерства (для обучающихся в учреждениях профессионального образования.); либо подготовивших в течение последних пяти лет двух и более призеров (1-3 место) муниципальных, республиканских, федеральных, международных (очных) конкурсов (для воспитанников и педагогов дошкольных образовательных организаций, организаций дополнительного образования);

- участвовавших в проведении профессиональной экспертизы в составе экспертных групп при аттестационной комиссии Министерства образования и науки Республики Татарстан не менее трех лет в период, предшествующий аттестации.

III. Льготы по установлению уровня оплаты труда работника во взаимосвязи с имеющейся квалификационной категорией

3.1. В соответствии с отраслевым Соглашением на 2015-2017гг., заключенным между Общероссийским профсоюзом образования и Министерством образования и науки Российской Федерации, квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 (далее – Порядок), учитываются в течение срока их действия в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена категория, независимо от перерывов в работе;

- при переходе из негосударственного образовательного учреждения, а также учреждений и организаций, не являющимися образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком;

- при установлении уровня оплаты труда на должностях, по которым применяется наименование «старший» (старший воспитатель – воспитатель, старший педагог дополнительного образования - педагог дополнительного образования, старший методист – методист, старший инструктор-методист- инструктор-методист, старший тренер-преподаватель - тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности) в определенных случаях.

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности), рассматриваются Министерством образования и науки Республики Татарстан, к чьей компетенции относится присвоение квалификационной категории, на основании письменного заявления.

3.2. Уровень оплаты труда педагогического работника, установленный ему по ранее имевшейся квалификационной категории сохраняется на срок не более одного года со дня возобновления трудовой деятельности (выхода из отпуска) в случае, если срок действия квалификационной категории истек:

- в период нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам и уходу за ребенком до достижения им трех лет, либо срок ее действия заканчивается в текущем году;

- в период длительной потери трудоспособности (2 месяца и более) в связи с тяжелым заболеванием при наличии у работника листа нетрудоспособности или медицинского заключения (справки) о наличии заболевания, вызвавшего длительную потерю трудоспособности;

- в период когда работник пенсионного возраста, имеющий первую или высшую квалификационную категорию уведомил письменно работодателя об увольнении по собственному желанию по окончании текущего учебного года. Данная льгота однократная.

-в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

«Согласовано»

Председатель профкома
ГБУ для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения
родителей «Чистопольский детский
дом»
А.Ш. Логутова

«Утверждаю»

Директор
ГБУ для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей
«Чистопольский детский дом»
Валиева Е.А.

**Правила внутреннего трудового распорядка
Государственного бюджетного учреждения для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения «Чистопольский детский дом»**

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативными актами, регулирующими вопросы трудовых отношений.

1.2. Правила регулируют трудовой распорядок работников Государственного бюджетного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Чистопольский детский дом, работающих по трудовому договору.

1.3. Правила преследуют следующие цели:

- обеспечение необходимых организационных условий для нормального высокопроизводительного труда ;
- рациональное использование рабочего времени;
- укрепление трудовой дисциплины;
- воспитание у работников сознательного творческого отношения к своей работе;
- обеспечение высокого качества деятельности детского дома.

1.4. Вопросы, связанные с принятием Правил, решаются администрацией детского дома с учетом мнения профсоюзного комитета как представительного органа работников детского дома.

1.5. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников детского дома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

1.6. Настоящие Правила устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.7. Каждый работник должен быть ознакомлен с Правилами внутреннего трудового распорядка под роспись.

1.8. Правила вывешиваются для ознакомления работников на стенде детского дома.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу.

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в учреждении.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме путем составления и подписания сторонами единого правового документа в двух экземплярах, один из которых хранится в учреждении, другой – у работника.

2.1.3. Прием работников на работу производится учитывая положения ст. 331, 351.1 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.1.4. При приеме на работу работник обязан предъявить администрации:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, оформленную в установленном порядке, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы в образовательном учреждении по состоянию здоровья;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- при поступлении на работу по совместительству работники обязаны представить справку с основного места работы;
- справку об отсутствии (наличие) судимости.

2.1.5. Прием на работу в учреждение без предъявления указанных документов не допускается.

2.1.6. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется учреждением.

2.1.7. Запрещается требовать от работника при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством, например, характеристику с прежнего места работы, справку о жилищных условиях и т.д.

2.1.8. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

2.1.9. Прием на работу оформляется приказом руководителя детского дома, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного с работником трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника руководитель обязан выдать работнику надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.10. В приказе должны быть указаны:

- место работы – наименование учреждения;
- наименование должности, на которую принимается работник в соответствии со штатным расписанием;
- дата начала работы (и дата ее окончания, если заключается срочный трудовой договор).

2.1.11. Фактическое допущение к работе считается заключение трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.

2.1.12. В соответствии с приказом о приеме на работу администрация обязана в 5-тидневный срок сделать запись в трудовой книжке работника в соответствии с Правилами ведения и хранения трудовых книжек. На лиц, работающих по совместительству, трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.1.13. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности. Трудовая книжка и личное дело руководителя учреждения хранится в Министерстве образования и науки Республики Татарстан.

2.1.14. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация обязана ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке.

2.1.15. На каждого работника ведется личное дело, состоящее из личного листка по учету кадров, автобиографии, заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы в образовательном учреждении, аттестационного листа, выпуск из приказов по учреждению о назначении, результатах аттестации, перемещении по службе, поощрениях и награждениях, увольнении. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

2.1.16. Личное дело работника хранится в учреждении, в том числе и после увольнения 75 лет.

2.1.17. О приеме работника в учреждение делается запись в Книге учета личного состава.

2.1.18. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация детского дома обязана:

- ознакомить работника (под расписью) с порученной работой (должностной инструкцией), условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности в соответствии с Уставом учреждения;

- ознакомить работника с Уставом учреждения, Правилами трудового внутреннего распорядка, коллективным договором, инструкциями по организации охраны жизни и здоровья детей, проинструктировать по технике безопасности, гигиене и санитарии труда, противопожарной охране и другими правилами по охране труда с оформлением в журналах установленной формы, другими нормативно-правовыми актами учреждения, упомянутыми в трудовом договоре. По общему правилу работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен.

2.2. Отказ в приеме на работу.

2.2.1. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции руководителя учреждения. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде (ст.64 ТК РФ).

2.3. Перевод на другую работу.

2.3.1. Перевод работника учреждения на другую работу производится в строгом соответствии с действующим законодательством и оформляется приказом.

2.3.2. Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях, предусмотренных ст. 72² ТК РФ.

2.3.3. Об изменении существенных условий труда (изменение количества групп, контингента воспитанников, изменение учебных программ и т.п.) работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменной форме (ст. 74 ТК РФ).

2.4. Прекращение трудового договора.

2.4.1. Прекращение и расторжение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

2.4.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, по собственному желанию, предупредив об этом администрацию в письменной форме за 2 недели (14 календарных дней). Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.3. При расторжении трудового договора по уважительным причинам (выход на пенсию по старости, по инвалидности, досрочную трудовую пенсию и другие случаи) администрация может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

2.4.4. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключение трудового договора.

2.4.5. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

2.4.6. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора продолжается.

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

2.4.8. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом администрацию в письменной форме за 3 дня.

2.4.9. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях ликвидации учреждения, сокращения численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

2.4.10. Основаниями для прекращения трудового договора по инициативе работодателя являются основания предусмотренные законодательством о труде (ст. 81,336 ТК РФ):

- ликвидации детского дома;
- сокращения численности или штата работников детского дома;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие: а) состояние здоровья в соответствии с медицинским заключением; б) недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации;
- смена собственника имущества детского дома (в отношении руководителя, его заместителей и главного бухгалтера)
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин своих должностных обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула (отсутствие на работе без уважительной причины более 4 часов подряд в течение рабочего дня);
 - б) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического или иного опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.
 - г) совершения по месту работы хищения чужого имущества (в том числе мелкого), растраты, умышленного уничтожения или повреждения имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
 - д) нарушение работником требований по охране труда, если эти нарушения повлекли за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавали реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы и несоответствующее общественному положению педагога;
- представлением работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;
- по дополнительным основаниям, предусмотренным трудовым договором с руководителем организации, в том числе повторное в течение года грубое нарушение Устава Детского дома, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций и невыполнение функциональных обязанностей, применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью воспитанника;
- в других случаях, установленных трудовым кодексом и иными федеральными законами;

Увольнение работника – члена профсоюза по настоящим основаниям может осуществляться без согласия профсоюзного комитета.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период его пребывания в отпуске.

2.4.11. Прекращение трудового договора оформляется приказом руководителя учреждения. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Запись о причинах увольнения в трудовую книжку должна быть произведена в точном соответствии с формулировкой законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового кодекса Российской Федерации. Днем увольнения считается последний день работы.

2.4.12. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также делает роспись об ознакомлении с записью об увольнении на странице трудовой книжки.

3. Режим деятельности ГБУ «Чистопольский детский дом», рабочее время, время отдыха и их использование

3.1. В соответствии со статьей 100 Трудового кодекса РФ помощники воспитателей, воспитатели, сторожа, повара, уборщики служебных помещений, подсобный рабочий, медицинские сестры работают в режиме рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Продолжительность рабочего дня (смены) для воспитателей, помощников воспитателей, инструктора по труду, инструктора по физической культуре, инженера-программиста, музыкального руководителя, педагога дополнительного образования, библиотекаря, педагога-организатора, медицинских работников, врача, уборщиков служебных помещений, поваров, подсобных работников, вахтера, сторожей определяется графиками работы, которые составляются заблаговременно за 1 месяц до введения в действие и доводятся до сведения персонала.

Для директора, его заместителя, сотрудников бухгалтерии, юрисконсульта, кладовщика устанавливается 5-дневная рабочая неделя из расчета 40 часов в неделю, с двумя выходными днями.

Для социальных педагогов, педагогов-психологов, инструктора по труду, инструктора по физической культуре, педагога дополнительного образования, педагога-организатора устанавливается 5-дневная рабочая неделя, с двумя выходными днями.

Для остальных сотрудников (заведующего хозяйством, кастелянши, машиниста по стирке и ремонту спецодежды, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания, водителя) устанавливается 6-дневная рабочая неделя из расчета 40 часов в неделю, один выходной день.

Графики работы составляются: заместителем директора, заведующим хозяйством, ответственными специалистами, назначенными приказом директора и утверждаются директором детского дома по согласованию с профсоюзным органом. В графике работы каждому работнику обязательно должны быть указаны часы начала и окончания работы, а также время для приема пищи. О каждом изменении времени работы сотрудники должны быть оповещены заблаговременно.

3.2. Работа в установленные графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

3.3. Норма рабочего времени в неделю составляет:

для воспитателей – 30 часов

для инструкторов по труду – 36 часов;

для педагога дополнительного образования - 18 часов;

для инструктора по физической культуре - 30 часов;

для педагога-психолога, педагога-организатора, социального педагога –

36 часов;

для всех остальных сотрудников – 40 часов.

Для отдельных категорий работников условиями трудового договора может устанавливаться ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению администрации при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью, определяемой индивидуальными трудовыми договорами, но не менее 3-х календарных дней.

В детском доме устанавливается почасовая оплата труда за фактически отработанное время.

3.5. Оплата труда за работу в общеустановленные и праздничные дни и предоставление дней отдыха производится в соответствии с действующим законодательством.

3.6. В соответствии со статьей 108 Трудового кодекса Российской Федерации в течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час, который в рабочее время не включается.

Сторожам ЛОЛ «Березка» в связи с особенностями условий работы предоставление перерыва для отдыха и питания обеспечивается в рабочее время.

3.7 Работникам запрещается изменять график работы по своему усмотрению или производить замену без разрешения администрации.

3.8 Администрация детского дома организует строгий учет явки на работу и уход с работы всех сотрудников с заполнением табеля. Составление и ведение табелей возлагается на ответственных специалистов. Уход в рабочее время по служебным делам или по другим причинам допускается только с разрешения директора.

3.9 В случае неявки сменяющего работнику должен об этом сообщить администрации, которая принимает меры к его замене.

3.10 В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу. Отсутствие на рабочем месте в течение 4 часов подряд является прогулом.

3.11 Все виды обращений (просьбы, предложения, жалобы, докладные и т.п.) сотрудников к директору должны предоставляться в письменном виде (в форме заявлений).

3.12. Сотрудники детского дома обязаны выполнять приказы и распоряжения директора своевременно, при несогласии с приказом могут обжаловать изданный приказ в комиссию по трудовым спорам при профкоме детского дома.

3.13. Общие собрания трудового коллектива детского дома проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Заседания Педагогического Совета один раз в квартал (не более 2 часов). Совещания при директоре еженедельно не более 1 часа.

3.14. Все сотрудники обязаны являться на работу не позднее, чем за 15 минут до времени начала работы и приступить к выполнению обязанностей в указанное графиком время.

3.15. Строго запрещается воспитателям, педагогическим работникам, помощникам воспитателей во время своего дежурства оставлять детей без присмотра.

3.16. Работникам детского дома запрещается оставлять свою работу до прихода сменяющего.

3.17. Посторонним лицам без разрешения директора или старшего по смене находиться внутри детского дома или на его территории запрещается.

3.18. В детском доме устанавливается дежурство групп (воспитатели и воспитанники) по графику.

3.19. Работникам учреждения запрещается:

- изменять по своему усмотрению занятия и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий;
- хранить в помещениях учреждения легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества;
- употребление при общении ненормативной лексики;
- приглашать без служебной надобности посторонних лиц в помещения детского дома.

3.20 Запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с их производственной деятельностью;
- присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения администрации детского дома;
- входить в группу после начала занятия. Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель детского дома и его заместитель;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий в присутствии воспитанников.

3.21. График предоставления отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом и с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы учреждения. Предоставление отпуска руководителю оформляется приказом Министерства образования РТ, другим работникам – приказом по учреждению.

3.22. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

3.23. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.24. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

3.25. Замена отпуска денежной компенсацией допускается только при увольнении работника.

3.26. Согласно трудовому законодательству (ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

3.28. Работникам, работающим по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе, о чем работник указывает в соответствующем заявлении с приложением документа с основного места работы о периоде отпуска.

3.29. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы.

3.30. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. Работник в этом случае вправе отозвать свое заявление об

увольнении до дня начала отпуска (если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник).

4. Основные права и обязанности работодателя.

Основные права и обязанности работодателя изложены в ст. 22 ТК РФ и Уставе детского дома.

4.1. Работодатель имеет право на:

- 4.1.1. управление образовательным учреждением и принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом;
- 4.1.2. заключение и расторжение трудовых договоров с работниками;
- 4.1.3. создание с другими руководителями объединений для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения;
- 4.1.4. поощрение работников и на применение к ним дисциплинарных мер;
- 4.1.5. организацию условий труда работников, определяемых по соглашению с собственником организации.

4.2. Работодатель обязан:

- 4.2.1. соблюдать законодательство о труде, локальные нормативные акты организаций, условия индивидуальных трудовых договоров;
- 4.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 4.2.3. обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- 4.2.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 4.2.5. выплачивать в полном объеме причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым Кодексом и коллективным договором детского дома;
- 4.2.6. своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;
- 4.2.7. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 4.2.8. своевременно рассматривать и внедрять предложения работников, направленные на улучшение работы детского дома, поддерживать и поощрять лучших работников;
- 4.2.9. укреплять трудовую дисциплину, улучшать условия труда;
- 4.2.10. обеспечивать надлежащее содержание помещений, их отопление, освещение, вентиляцию, оборудование; создавать условия для хранения верхней одежды работников детского дома;
- 4.2.11. контролировать соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности, противопожарной охране;
- 4.2.12. создавать условия для повышения производительности труда, улучшения качества работы, повышать роль морального стимулирования труда, решать вопросы о поощрении передовых работников;
- 4.2.13. обеспечивать систематическое повышение деловой квалификации работников;
- 4.2.14. способствовать созданию в коллективе деловой, творческой обстановки, поддерживать инициативу и активность работника;
- 4.2.15. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом;
- 4.2.16. возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в порядке и на условиях, установленных Российской законодательством,
- 4.2.17. заключать коллективный договор по требованию профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками представительного органа;

4.2.18. принимать меры по участию работников в управлении детским домом, укреплять и развивать социальное партнерство;

4.2.19. проводить мероприятия по сохранению рабочих мест.

5. Основные права и обязанности работников.

5.1. Работник имеет право на:

5.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены действующим Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

5.1.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

5.1.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

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

5.1.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, дополнительных отпусков;

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

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

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

5.1.9. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

5.1.10. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законами способами;

5.1.11. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

5.1.13. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

5.1.14. рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

5.1.15. отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

5.1.16. обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

5.1.17. обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

5.1.18. запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

5.1.19. обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в

профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

5.1.20. личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

5.1.21. участие в управлении учреждением.

5.2. Педагогический работник имеет право на:

5.2.1. самостоятельный выбор и использование методики воспитания;

5.2.2. повышение квалификации;

5.2.3. аттестацию на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

5.2.4. сокращенную рабочую неделю, удлиненный оплачиваемый отпуск, получение досрочной трудовой пенсии, социальные гарантии и льготы;

5.2.5. дополнительные льготы, предоставляемые в регионе педагогическим работникам учреждения.

5.3. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

5.4. Работник обязан:

5.4.1. добросовестно выполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

5.4.2. соблюдать требования устава учреждения, правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину;

5.4.3. бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

5.4.4. выполнять установленные нормы труда;

5.4.5. своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, если они не противоречат существующему законодательству;

5.4.6. строго соблюдать требования по охране труда, пожарной безопасности, владеть навыками безопасного ведения работ, исключающими причинение ущерба своему здоровью и здоровью учащихся;

5.4.7. содержать свое рабочее место в порядке, с учетом требований к учреждению;

5.4.8. систематически повышать свою квалификацию;

5.4.9. вести себя достойно, быть всегда внимательным к воспитанникам, членами коллектива, не создавать конфликтных ситуаций;

5.4.10. соблюдать и охранять права и свободы воспитанников;

5.4.11. немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, признаках профессионального заболевания, а также ситуациях, которые создают угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества;

5.4.12. отказаться от выполнения работ в случаях возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья людей, а также при не обеспечении средствами индивидуальной и коллективной защиты.

5.5. Педагогические работники проходят аттестацию согласно Положению об аттестации работников образования Республики Татарстан.

5.6. Круг основных обязанностей педагогических работников, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала определяется работодателем исходя из требований Устава учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка, квалификационного справочника для педагогических работников, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также должностных инструкций и положений, утвержденных в установленном порядке.

5.7. Работники учреждения несут ответственность за жизнь и здоровье вверенных им воспитанников.

6. Техника безопасности и производственная санитария.

6.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующим законодательством и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ (Рострудинспекция), предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

Руководитель учреждения при обеспечении мер по охране труда должен руководствоваться Типовым положением о порядке обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов учреждений, предприятий системы образования; положением о порядке расследования, учета и оформления несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками в системе образования РФ, утвержденных приказом Министерства образования РФ №378 от 23.07.1996 «Об охране труда в системе образования Российской Федерации» и другими нормативными документами Министерства и Мониторинга труда по охране труда.

Все работники учреждения, включая руководителя, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для данного образовательного учреждения. Их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных главой VIII настоящих Правил.

Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях.

Руководитель обязан пополнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой починенными лицами, контролировать реализацию таких предписаний.

Руководитель учреждения, виновный в нарушении законодательства и иных нормативных актов по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям, либо препятствующие деятельности органов Рострудинспекции, профсоюзов или представителей иных органов общественного контроля, привлекаются к административной, дисциплинарной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательными актами Российской Федерации и ее субъектов.

7. Социальные гарантии, поощрения за успехи в работе.

7.1. Работники, а в соответствующих случаях и члены их семей обеспечиваются за счет средств государственного социального страхования:

- пособиями по временной нетрудоспособности;
- пособиями по беременности и родам и единовременными пособиями за постановку на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
- пособиями при рождении ребенка;
- пособиями при усыновлении ребенка;
- пособиями по уходу за ребенком до достижения им возраста до полутора лет;
- пенсиями по старости, по инвалидности и по случаю потери кормильца, а некоторые категории работников – также пенсиями за выслугу лет.

7.2. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в воспитании детей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой;
- занесение в Книгу почета, на Доску почета;
- предоставление к званию лучшего по профессии.

7.3.За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы для награждения орденами, медалями, присвоения Почетных званий, для награждения именными медалями, знаками отличия, установленными для работников образования законодательством.

7.4.Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом. При представлении работников к государственным наградам и Почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива.

7.5.Поощрения объявляются в приказе по учреждению, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

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

7.7.Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного обслуживания (путевки в санатории, туристические путевки и т.п.)

8. Ответственность за нарушения трудовой дисциплины.

8.1.Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом детского дома, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применения иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

Работники учреждения обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или Устава данного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

Ход дисциплинарного расследования принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

За нарушение трудовой дисциплины администрация детского дома применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание
- выговор
- увольнение по соответствующим основаниям

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом или Правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов

подряд в течение рабочего дня (смены), за появление на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения.

Помимо оснований, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником образовательного учреждения являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава ;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психологическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

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

Администрация детского дома имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива или общественной организации.

8.2. Дисциплинарные взыскания на директора применяются МО и Н РТ, который имеет право назначения и увольнения этого работника.

8.3. Дисциплинарные взыскания применяются администрацией учреждения в пределах предоставленных им прав.

8.4. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Отказ оформляется актом.

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

8.7. Работники, избранные в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета детского дома, а председатель профсоюзной организации – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

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

8.10. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

8.11. Администрация по своей инициативе или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ (распоряжение) о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и при том проявил себя как хороший, добросовестный работник.

8.12. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

8.13. Дисциплинарное взыскание в виде увольнения не может быть применено к беременным женщинам. Увольнение работников в возрасте до 18 лет допускается только

с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

8.14. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины (ст. 81 ТК РФ).

8.15. В случае несогласия работника с наложенным на него трудовым взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам учреждения или в суд.

Правила внутреннего трудового распорядка, наряду с Уставом детского дома и Коллективным договором являются основополагающим нормативным актом, распространяются на всех работников детского дома и подлежат неукоснительного исполнению.

«Согласовано»

_____ А.Ш. Логутова

Председатель профкома
ГБУ для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения
родителей «Чистопольский детский
дом»

«Утверждаю»

_____ Е.А. Валиева

Директор
ГБУ для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей
«Чистопольский детский дом»

**Перечень
профессий и должностей Государственного бюджетного учреждения для детей-сирот
и детей, оставшихся без попечения родителей «Чистопольский детский дом»
с вредными условиями труда (работы с неблагоприятными условиями труда), работа
в которых дает право на дополнительный отпуск и доплату по результатам
специоценки условий труда
от 19.02.2018 года**

п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность доп.отпуска (в календарных днях)	Доплата % тарифной ставки (оклада)	Подкласс условий труда
1	Кладовщик	-	4	3.1.
2	Уборщик производственных помещений	-	4	3.1.
3	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	-	4	3.1.
4	Повар	7	12	3.2.
5	Подсобный рабочий	-	4	3.1.

Основание: Заключение эксперта по результатам СОУТ №17/18 от 19.01.2018г.
ст.ст. 117, 146, 147 ТК РФ

«Согласовано»

председатель профсоюзного
комитета ГБУ для детей-сирот и
детей, оставшихся без попечения
родителей «Чистопольский детский
дом»

Логутова А.Ш.

Утверждено и введено в действие

приказ № 10 от 15.01.2016г
директор ГБУ для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей
«Чистопольский детский дом»

Валиева Е.А.

ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях оплаты труда педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала Государственного бюджетного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Чистопольский детский дом»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала ГБОУ для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Чистопольский детский дом» (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008 N 592 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан" Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 678 от 24.08.2010г. «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан» (в редакции постановления КМ РТот 31.10.2012 за № 932) и определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:
система оплаты труда - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждений, включая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы), окладов (должностных окладов, тарифных ставок), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;
базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности руководителя, специалиста, технического исполнителя, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
заработка плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;
выплаты компенсационного характера - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты;
выплаты социального характера - выплаты работникам, осуществляемые за счет экономии средств фонда оплаты труда, направленные на их социальную поддержку, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций.

1.3. Настоящее Положение применяется при определении размера нормативов финансовых затрат, применяемых при расчете субсидий из республиканского бюджета на исполнение государственного задания в части финансирования расходов на оплату труда работников ГБОУ «Чистопольский детский дом».

1.4. Заработная плата (оплата труда) работников профессиональных квалификационных групп должностей педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала ГБОУ «Чистопольский детский дом» (далее - работников) определяется исходя из:
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

2. Порядок формирования базовых окладов работников ГБУ «Чистопольский детский дом»

2.1. Размер базового оклада работников образовательного учреждения определяется как произведение тарифной ставки (оклада) первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования на соответствующий межразрядный коэффициент четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования.

2.2. Размер тарифной ставки (оклада) первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования устанавливается Кабинетом Министров Республики Татарстан.

2.3. Базовые оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала определяются на основе четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования.

2.4. Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$$O = T \times K, \\ b \quad 1 \quad m \\ i$$

где:

O - размер базового оклада (базовой ставки заработной платы)
 b
работника;

T - тарифная ставка первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по
1
оплате труда работников образования;

K - соответствующий межразрядный коэффициент четырехразрядной
m
i

тарифной сетки по оплате труда работников образования.

2.5. Разряд оплаты труда работников устанавливается согласно требованиям к уровню образования, необходимым для замещения соответствующей должности.

2.6. В случае, если занимаемая должность не требует высшего (полного или неполного) или среднего профессионального образования, по должностям, занимаемым лицами с высшим (полным или неполным) или средним профессиональным образованием, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий среднему (полному) общему образованию.

2.7. В случае, если квалификационные требования к должности предполагают различные уровни образования, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий фактически имеющемуся уровню образования.

2.8. В случае, если к занятию должности были допущены работники с профессиональным образованием, отличающимся от требований Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий фактически имеющемуся уровню образования.

3. Определение разрядов оплаты труда работников образования

3.1. Профессионально-квалификационная группа учебно-вспомогательного персонала первого уровня

N	Наименование должности	Диапазон разрядов
1.	Помощник воспитателя	1

3.2. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников

N	Наименование должности	Диапазон разрядов
Первый квалификационный уровень		
1.	Инструктор по труду	2 - 4
2.	Инструктор по физической культуре	2 - 4
3.	Музыкальный руководитель	2 - 4
Второй квалификационный уровень		
1.	Педагог дополнительного образования	2 - 4
2.	Педагог-организатор	2 - 4
3.	Социальный педагог	2 - 4
Третий квалификационный уровень		
1.	Воспитатель	2 - 4
2.	Педагог-психолог	2 - 4

4. Норма часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников образования

4.1. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определена Приказом МОиН РФ от 24.12.2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

4.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

4.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, установлена:

18 часов в неделю- педагогу дополнительного образования;

24 часа в неделю - музыкальному руководителю ;

30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре, воспитателям;

36 часов в неделю – педагогу-организатору;

40 часов в неделю - помощникам воспитателей .

4.4. Педагогическим и учебно-воспитательным работникам, не предусмотренным в [пункте 4.3](#) настоящего Положения, выплачиваются должностные оклады при следующей продолжительности рабочего времени:

36 часов в неделю - педагогам-психологам; социальным педагогам; инструкторам по труду.

4.5. Должностные оклады других работников, не перечисленных в [пунктах 4.3 - 4.4](#), в том числе руководителя образовательного учреждения, его заместителя, главному бухгалтеру выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

5. Нормативное количество услуг за час базовой ставки

заработной платы (базового оклада), оказываемое работниками образования

5.1. Нормативное количество услуг за час базовой ставки заработной платы (базового оклада), оказываемое работниками образования, составляет:

5.1.2. Воспитателям, помощникам воспитателей:

8 человек в разновозрастной группе или не более 10 человек в одновозрастной группе детей от 4 лет и старше.

5.1.3. Педагогу дополнительного образования, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю, инструктору по труду: 15 человек в группе занимающихся.

6. Порядок формирования окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала

6.1. Оклад педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала учреждения образования рассчитывается по формуле:

$$O = \frac{H \times Y}{f} = \frac{\text{SUM } O \times \frac{H}{N} \times Y}{\text{-----} \times K}$$

где:

О - оклад (ставка заработной платы) педагогического и учебно-вспомогательного персонала;

Н - фактическое количество часов ведения педагогической и воспитательной работы работниками учреждения образования;

Y - фактическое количество услуг, оказываемое работниками образования;

Н - норма часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад)

работников образования, установленная разделом 4 настоящего Положения;

Y - нормативное количество услуг, оказываемое педагогическими работниками и учебно-вспомогательным персоналом;

К - коэффициент компенсации на переходный период, обеспечивающий доведение фактического количества оказываемых услуг до нормативного значения.

6.2. При оказании педагогическими работниками услуг различным категориям потребителей оклад педагогического работника рассчитывается как сумма оплат труда по каждой категории потребителей.

6.3. Единица измерения услуг, оказываемых педагогическими работниками образования, соответствует единице измерения норматива финансовых затрат на оказание указанного вида услуг.

6.4. Должностной оклад работников образования рассчитывается по формуле:

$$O = \frac{O \times d}{b \times H} \times \frac{N}{d}$$

где О - должностной оклад работников образования.

d

7. Выплаты педагогическим работникам за неаудиторную занятость

7.1. Выплаты педагогическим работникам за неаудиторную занятость включают в себя:

выплаты за руководство психолого-медико-педагогической комиссией, методическими объединениями.

7.2. Выплаты за руководство психолого-медико-педагогической комиссией, методическими объединениями рассчитываются по формуле:

$$B = \frac{\text{SUM } O \times D}{r_k}$$

nz b rk

где:

rk

B - размер выплаты за руководство психолого-медико-педагогической
nz

комиссией, методическими объединениями;

D - размер надбавки за руководство психолого-медико-педагогической
rk

комиссией, методическими объединениями.

Размер надбавки за руководство психолого-медико-педагогической комиссией, методическими объединениями составляет 5 процентов ([Постановление](#) КМ РТ от 19.08.2011 N 688).

7.3. При обеспечении педагогическим работником руководства несколькими комиссиями, объединениями размер выплат за руководство предметной, методической или цикловой комиссией, методическим объединением рассчитывается как сумма выплат по каждой комиссии, объединению.

8. Выплаты стимулирующего характера

8.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

8.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за стаж работы по профилю;

выплаты за квалификационную категорию;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные и иные поощрительные выплаты.

8.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

выплаты за управление структурным подразделением;

выплаты за наличие почетных званий, государственных наград;

выплаты за сложность и напряженность работы (в ред. [Постановления](#) КМ РТ от 30.12.2010 N 1175).

8.4. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам профессиональных квалификационных групп педагогических работников и руководителей структурных подразделений при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории и рассчитываются по формуле:

$$B = (O + O) \times D, \\ kk \quad d \quad kk$$

где:

B - выплата за квалификационную категорию;

kk

D - размер надбавки за квалификационную категорию.

kk

Размеры надбавок за квалификационную категорию приведены в [таблице 2](#) настоящего Положения.

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится со дня принятия положительного решения соответствующей аттестационной комиссией.

Таблица 2

Размеры надбавок
за квалификационную категорию работникам образования

Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер процентов	надбавки, должностей
	Профессионально-квалификационная педагогических работников	группа	

1	2 квалификационная категория	4,5
	1 квалификационная категория	6,0
	высшая квалификационная категория	7,5
2	2 квалификационная категория	4,5
	1 квалификационная категория	7,5
	высшая квалификационная категория	10,0
3	2 квалификационная категория	6,0
	1 квалификационная категория	8,5
	высшая квалификационная категория	12,5
4	2 квалификационная категория	7,5
	1 квалификационная категория	10,0
	высшая квалификационная категория	15,0
Профессионально-квалификационная структурных подразделений		группа
1	2 квалификационная категория	7,5
	1 квалификационная категория	10,0
	высшая квалификационная категория	15,0
2	2 квалификационная категория	7,5
	1 квалификационная категория	10,0
	высшая квалификационная категория	15,0
3	2 квалификационная категория	7,5
	1 квалификационная категория	10,0
	высшая квалификационная категория	15,0

(в ред. [Постановления](#) КМ РТ от 28.04.2011 N 347)

8.5. Выплаты за наличие государственных наград (почетных званий) Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных и автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик и Республики Татарстан предоставляются по должностям работников образования, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней, педагогических работников и руководителей структурных подразделений и рассчитываются по формуле:

$$B = (O = O) \times D, \\ p_z \quad d \quad p_z$$

где:

B - выплата за наличие государственных наград (почетных званий);

pz

D - размер надбавки за наличие государственных наград (почетных званий).

Размер надбавки за наличие государственных наград (почетных званий) Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 10 %.

Размер надбавки за наличие государственных наград (почетных званий) Республики Татарстан (Татарской Автономной Советской Социалистической Республики) составляет 8 %.

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

Размер надбавки за наличие Почетной грамоты Российской Федерации составляет 4 %. Надбавка за наличие Почетной грамоты Российской Федерации устанавливается работникам образования, награждаемым Приказом министра образования и науки Российской Федерации (министра образования Российской Федерации), в соответствии с Порядком награждения ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации (Министерства образования Российской Федерации).

Размер надбавки за наличие нагрудного знака Республики Татарстан "За заслуги в образовании" составляет 4 %. Надбавка за наличие нагрудного знака Республики Татарстан "За заслуги в образовании" устанавливается на основании Приказа министра образования и науки Республики Татарстан (министра образования Республики Татарстан).

Перечень государственных наград (почетных званий) и ведомственных наград, за наличие которых работникам образования предоставляются соответствующие выплаты, приведен в Постановлении КМ РТ от 24.08.2010 N 678.

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

8.7. Выплаты за управление структурным подразделением предоставляются работникам профессионально-квалификационной группы руководителей структурных подразделений и рассчитывается по формуле:

$$B = O \times D, \\ \text{usp} \quad b \quad \text{usp}$$

где:

B - выплаты за управление структурным подразделением;

usp

D - размер надбавки за управление структурным подразделением.

usp

Размеры надбавок за управление структурным подразделением приведены в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Размеры надбавок за управление структурным подразделением

Квалификационные уровни профессионально-квалификационной группы руководителей структурных подразделений	Группа по оплате труда руководителя учреждения	Размер надбавки, процент
1	-	4,5
2	-	7,5
3	1	87,0
	2	87,0
	3	68,5
	4	61,0
	вне группы	52,0

8.11. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по стажевым группам в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по профилю и рассчитываются по формуле:

$$B = (O_s + O_d) \times D_s,$$

где:

B - выплата за стаж работы по профилю;

s

D - размер надбавки за стаж работы по профилю.

s

Размеры надбавок за стаж работы по профилю приведены в [таблице 4](#) настоящего Положения.

Таблица 4

Размеры надбавок за стаж работы по профилю			
Наименование профессионально-квалификационной группы	Квалификационный уровень	Стажевая группа	Размер надбавки, процентов
Должности учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 - 2	от 4 до 10 лет	2,0
		от 10 до 15 лет	3,0
		свыше 15 лет	4,0
Должности педагогических работников	1 - 4	от 2 до 6 лет	3,0
		от 6 до 10 лет	4,5
		от 10 до 15 лет	5,5
		свыше 15 лет	6,5
Должности руководителей структурных подразделений	1 - 3	от 2 до 6 лет	3,0
		от 6 до 10 лет	4,5
		от 10 до 15 лет	5,5
		свыше 15 лет	6,5

8.12. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.(в ред. [Постановления](#) КМ РТ от 30.12.2010 N 1175)

8.13. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно постановления КМ РТ от 24.08.2010 № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан» .

8.14. Выплаты за сложность и напряженность работы предоставляются работникам профессиональных квалификационных групп должностей педагогических работников и руководителей структурных подразделений в отдельных образовательных учреждениях за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся) и рассчитываются по формуле:

$$B = \frac{H \times Y}{f \times f}$$

$$B = \frac{\sum O \times D \times \frac{H \times Y}{f \times f}}{\sum b \times sr \times \frac{H \times Y}{f \times f}}$$

$$B = \frac{O \times D \times \frac{H}{N}}{\sum d \times sr \times \frac{H}{N}}$$

или

$$B = \frac{O \times D \times \frac{H}{N}}{\sum b \times sr \times \frac{H}{N}}$$

где:

O (O) - размер базового оклада (должностного оклада) первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников

образования;

В - выплаты за сложность и напряженность работы;

sr

Д - размер надбавки за сложность и напряженность работы.

sr

Размеры надбавок за сложность и напряженность работы приведены в [таблице 5](#) настоящего Положения.

Таблица 5

Размеры надбавок за сложность и напряженность работы
(в ред. [Постановления](#) КМ РТ от 19.08.2011 N 688)

Основание назначения надбавки за сложность и напряженность работы	Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Размер надбавок, процентов
Работа с детьми дошкольного возраста	должности педагогических работников	1 - 4	19,0
	должности руководителей структурных подразделений	1 - 2	19,0

(введен [Постановлением](#) КМ РТ от 30.12.2010 N 1175)

[8.15.](#) Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения по основному месту работы по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения.

[8.16.](#) Критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения утверждаются руководителем учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед учреждением.

[8.17.](#) Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными нормативными актами учреждения и коллективным договором.

[8.18.](#) Выплаты за качество выполняемых работ рассчитываются по формуле:

$$B = \frac{FOT}{k_j \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m (I_{ij} \times K_i)} \times \sum_{i=1}^n (I_{ij} \times K_i),$$

где:

В - выплаты за качество выполняемых работ;

kj

FOT - фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество

k

выполняемых работ;

I - отнормированный i-й критерий оценки эффективности деятельности

ij

по j-му работнику;

K - относительный весовой коэффициент i-го критерия оценки

i

эффективности деятельности;

n - количество критериев оценки эффективности деятельности;

т - численность работников учреждения.

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

8.20. Зависимость значения отнормированного критерия эффективности деятельности от значения критерия эффективности деятельности может быть прямой (положительная динамика определяется увеличением значения критерия) и обратной (положительная динамика определяется уменьшением значения критерия).

8.21. Отнормированный критерий при прямой зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I = \frac{FI - L}{M - L}$$

где:

FI - фактическое значение критерия эффективности деятельности;

i

M - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

i

L - наихудшее значение критерия эффективности деятельности.

8.22. Отнормированный критерий эффективности деятельности при обратной зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I = \frac{L - FI}{L - M}$$

8.23. Весовыми коэффициентами определяется степень приоритетности критерия эффективности деятельности. Наиболее приоритетному критерию присваивается наибольший коэффициент. Относительный весовой коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_i = \frac{VK_i}{\sum_{i=1}^n VK_i}$$

где:

VK_i - весовой коэффициент i-го критерия оценки эффективности

деятельности.

8.24. Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников образования приведен в [таблице 6](#) настоящего Положения.

[Таблица 6](#)

Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников

N	Наименование должности	Квалификационный уровень	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1.	Профессионально-квалификационная группа персонала первого уровня		учебно-вспомогательного
1.1.	Помощник воспитателя	1	5
2.	Профессионально-квалификационная группа работников	должностей	педагогических
2.1.	Инструктор по труду	1	45
2.2.	Инструктор по физической культуре	1	45
2.3.	Музыкальный руководитель	1	45
2.4.	Педагог дополнительного образования	2	50
2.5.	Педагог-организатор	2	50
2.6.	Социальный педагог	2	50
2.7.	Воспитатель	3	55
2.8.	Педагог-психолог	3	55

8.25. Типовые критерии эффективности деятельности учреждения и их весовые коэффициенты в разрезе типов учреждений утверждаются Министерством образования и науки Республики Татарстан.

8.26. Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам по основному месту работы единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год) в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иными основаниями.

(в ред. [Постановления](#) КМ РТ от 03.12.2010 N 987)

8.27. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются локальными актами учреждения и коллективным договором.

8.28. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат за неаудиторскую занятость и выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей).(в ред. [Постановления](#) КМ РТ от 03.12.2010 N 987)

8.29. Ежемесячную стимулирующую надбавку установить педагогическим работникам – молодым специалистам: в размере 20 процентов от тарифной ставки первого разряда четырехразрядной тарифной сетки. (Постановление КМ РТ № 970 от 01.12.2010г. «О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 30.04.2003 № 242 «О мерах по государственной поддержке и социальной защите педагогических работников – молодых специалистов»)

9. Порядок определения заработной платы руководителя

учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера

9.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем учреждения один раз в год на основании тарификации основного персонала, а также при изменении тарификации основного персонала в связи с повышением заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Татарстан, на основании трудового договора, в двукратном отношении к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемого им учреждения. При расчете должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), выплаты за внеаудиторную занятость и отдельные виды выплат стимулирующего и

компенсационного характера работников (персонала). (в ред. [Постановления](#) КМ РТ от 31.10.2012г. N 932)

9.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Примерные перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, устанавливаются учредителем.

9.4. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

9.5. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$\begin{aligned}
 & n \quad kr \quad pt \quad zk \quad rk \\
 & \text{SUM} \quad (O + O + B + B + B + B + B + B + B + B + \\
 & \quad j=1 \quad d \quad nz \quad nz \quad nz \quad sm \quad kk \quad sop \quad pz \\
 & "O = \frac{d}{r} \quad h \\
 & \quad + B + B + B) \\
 & \quad ysp \quad s \quad sr \\
 & \quad \frac{-----}{got} \quad x 2 x K " ;
 \end{aligned}$$

(в ред. [Постановления](#) КМ РТ от 30.12.2010 N 1175)

где:

O - должностной оклад руководителя учреждения;

d

r

h - количество ставок основного персонала первого и второго уровней, педагогического персонала;

K - коэффициент по группам оплаты труда руководителей учреждений,
got

принимаемый согласно [таблице 7](#) настоящего Положения.

[Таблица 7](#)

Коэффициенты по группам оплаты труда руководителей учреждений

Группа по оплате труда руководителей учреждений	Значение коэффициента по группам оплаты труда руководителей учреждений
1	1,00
2	0,90
3	0,75
4	0,65
Вне группы	0,55

9.6. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных характеристик деятельности образовательного учреждения

[Таблица 8](#)

Группы по оплате труда руководителей государственных
общеобразовательных учреждений

N п/п	Тип (вид) общеобразовательного учреждения	государственного учреждения	Группа по оплате труда руководителя в зависимости от суммы баллов по объемным показателям				
			1	2	3	4	5
1.	Образовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей		свыше 350	350 -	250 -	150 -	до 100

9.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения в соответствии с перечнем видов выплат

компенсационного характера, утверждаемым в соответствии с [разделом 10](#) настоящего Положения.

9.8. Руководитель учреждения может устанавливать заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты стимулирующего характера. Размер выплат стимулирующего характера определяется с учетом результатов их деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности работников и составляет 50% от фонда стимулирования руководителя, заместителю руководителя и главного бухгалтера учреждения, сформированного в соответствии с [пунктом 11.3](#) настоящего Положения. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.(в ред. [Постановления](#) КМ РТ от 30.12.2010 N 1175)

9.9. Учредитель учреждения может устанавливать руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты стимулирующего характера. Размер выплат стимулирующего характера определяется с учетом результатов деятельности учреждений, определенных на основании критериев эффективности деятельности учреждений и составляет 50% от фонда стимулирования руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, сформированного в соответствии с [пунктом 11.3](#) настоящего Положения. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

(в ред. [Постановления](#) КМ РТ от 30.12.2010 N 1175)

9.10. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера руководителю учреждения может быть создана комиссия по распределению средств на выплаты стимулирующего характера руководителю и заместителям руководителя учреждений, состав и полномочия которой определяются учредителем учреждения. В случае образования комиссии руководитель и заместитель руководителя учреждения вправе присутствовать на ее заседаниях и давать необходимые пояснения. Решения комиссии оформляются протоколом, на основании которого издается нормативно-правовой акт учредителя о стимулировании руководителя и заместителя руководителя учреждения.

9.11. Положения о предоставлении выплат стимулирующего характера отражаются в трудовом договоре, заключаемом между руководителем, заместителем руководителя и главным бухгалтером учреждения и учредителем, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. Дополнительное соглашение к трудовому договору заключаются на срок до одного года. По окончании календарного года дополнительное соглашение к трудовому договору может быть пересмотрено в части изменения размеров общего фонда стимулирования труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, а также перечней и значений критериев эффективности деятельности учреждений.(в ред. [Постановления](#) КМ РТ от 30.12.2010 N 1175)

10. Выплаты компенсационного характера

10.1. К выплатам компенсационного характера в учреждениях относятся:

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

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

10.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными

актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, рассчитываются по формуле:

$$\frac{B}{kh} = \frac{O(O)}{b} \times \frac{D}{d} \times \frac{H}{fk} : \frac{N}{N}$$

где:

B_{kh} - выплаты компенсационного характера;

b

D_{kh} - размер надбавки на выплату компенсационного характера;

d

H_{fk} - фактически отработанное время, по которому законодательством установлены выплаты компенсационного характера.

10.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

10.5. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

10.6. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании аттестации рабочих мест, в размере не более 0,24 базового оклада.

10.7. Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

10.8. До определения Правительством Российской Федерации перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда образовательное учреждение может руководствоваться перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 или 24 процентов, утвержденными [Приказом](#) Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 N 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными перечнями, утвержденными [Приказом](#) Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.1992 N 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их

должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими перечнями.

11. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

11.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и поправочным коэффициентом на переходный период, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

11.2. Фонд оплаты труда учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$FOT = NE \times K \times D \times Y, \\ FOT \quad f$$

где:

FOT - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

NE - норматив финансирования образовательного учреждения;

K - поправочный коэффициент на переходный период;

D - доля фонда оплаты труда в нормативе финансовых затрат
FOT

образовательного учреждения;

Y - фактическое количество потребителей услуг образовательного
f

учреждения.

В образовательном учреждении формируется фонд стимулирования руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения, объем которого рассчитывается по формуле:

(в ред. [Постановления](#) КМ РТ от 30.12.2010 N 1175)

$$FOT = FOT \times D, \\ sr \quad sr$$

где:

FOT - фонд стимулирования руководителя, заместителей руководителя и
sr

главного бухгалтера образовательного учреждения;

(в ред. [Постановления](#) КМ РТ от 30.12.2010 N 1175)

D - доля фонда оплаты труда на стимулирование руководителя,
sr

заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

(в ред. [Постановления](#) КМ РТ от 30.12.2010 N 1175)

11.3. Доля фонда оплаты труда на стимулирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения принимается равной 1 проценту.(в ред. [Постановления](#) КМ РТ от 30.12.2010 N 1175)

11.4. Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании норматива финансирования, количества потребителей и поправочного коэффициента, долю средств на материально-техническое обеспечение, оснащение деятельности и заработную плату педагогического, учебно-вспомогательного персонала.

«Согласовано» _____ А.Ш. Логутова Председатель профкома ГБУ для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Чистопольский детский дом»	«Утверждаю» _____ Валиева Е.А. Директор ГБУ для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Чистопольский детский дом»
---	---

ПОЛОЖЕНИЕ
Об условиях оплаты труда медицинских работников
Государственного бюджетного учреждения для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей «Чистопольский детский дом»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда медицинских работников ГБУ «Чистопольский детский дом» (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008 N 592 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан" Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 678 от 24.08.2010г. «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»(в редакции постановления КМ РТ от 31.10.2012 за № 932) и определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:
 система оплаты труда - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждений, включая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы), окладов (должностных окладов, тарифных ставок), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;
 базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности руководителя, специалиста, технического исполнителя, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
 оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
 тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
 заработка (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;
 выплаты компенсационного характера - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;
 выплаты стимулирующего характера - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

1.3. Заработка плата (оплата труда) работников профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников (далее - медицинские работники) определяется исходя из:

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

2. Порядок формирования базовых окладов медицинских работников

2.1. Размер базового оклада медицинских работников определяется как произведение тарифной ставки (оклада) первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда медицинских работников на соответствующий межразрядный коэффициент тарифной сетки по оплате труда медицинских работников.

2.2. Размер тарифной ставки (оклада) первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда медицинских работников устанавливается Кабинетом Министров Республики Татарстан.

2.3. Базовые оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) медицинских работников определяются на основе четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда медицинских работников.

2.4. Базовый оклад медицинских работников исчисляется по формуле:

$$O = T \times K, \\ b \quad 1 \quad m \\ b \quad i$$

где:

О - размер базового оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) медицинских работников;

Т - тарифная ставка (оклад) первого разряда четырехразрядной тарифной

1

сетки по оплате труда медицинских работников;

К - соответствующий межразрядный коэффициент четырехразрядной

m

i

тарифной сетки по оплате труда медицинских работников.

2.5. Разряд оплаты труда медицинских работников устанавливается согласно требованиям к уровню образования, необходимым для замещения соответствующей должности.

2.6. В случае, если занимаемая должность не требует высшего или среднего профессионального образования, по должностям, занимаемым лицами с высшим или средним профессиональным образованием, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий среднему (полному) общему образованию.

2.7. В случае, если к занятию должности были допущены работники с профессиональным образованием, отличающимся от основного профиля деятельности, им устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий фактически имеющемуся уровню образования.

2.8. В случае, если к занятию должности были допущены работники с профессиональным образованием, отличающимся от основного профиля деятельности, им устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий фактически имеющемуся уровню образования.

3. Определение разрядов оплаты труда медицинских работников

3.1. Профессионально-квалификационная группа должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала приведена ниже:

N	Наименование должности	Диапазон разрядов
1.	Третий квалификационный уровень	
1.1	Медицинская сестра	2
1.2	Медицинская сестра по физиотерапии	2
1.3	Медицинская сестра по массажу	2

2.	Четвертый квалификационный уровень	
2.1	Медицинская сестра процедурной	2
3.	Пятый квалификационный уровень	
3.1.	Старшая медицинская сестра	2

3.2. Профессионально-квалификационная группа должностей врачей приведена ниже:

N	Наименование должности	Диапазон разрядов
Вторая квалификационная группа		
3.2.1	Врачи-специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням)	4

4. Порядок формирования должностных окладов медицинских работников

4.1. Должностной оклад медицинских работников рассчитывается по формуле:

$$O(O) = O_d \times \frac{H_f}{N_H}$$

где:

$O(O)$ - должностной оклад медицинских работников;

d

H - фактическое количество часов работы медицинских

f

работников;

H - норма часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад)

N

медицинских работников, принимаемая в соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](#).

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

5.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за стаж работы по профилю;

выплаты за квалификационную категорию;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные и иные поощрительные выплаты.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

выплаты за специфику деятельности;

выплаты за сложность работы;

выплаты за управление;

выплаты за наличие почетных званий, государственных наград.

5.4. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам, занятым по специальностям, предусматривающим в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками присвоение квалификационных категорий по итогам аттестации в разрезе профессионально-квалификационных групп. Выплаты за квалификационную категорию рассчитывается по формуле:

$$B_{kk} = O(O) \times D_{kk}$$

где:

B_{kk} - выплата за квалификационную категорию;

kk

D_{kk} - размер надбавки за квалификационную категорию.

kk

Размеры надбавок за квалификационную категорию приведены в [таблице 1](#) настоящего Положения.

Изменение (установление) выплат за квалификационную категорию производится согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия.

Таблица 1

Размеры надбавок за квалификационную категорию

Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
Профессионально-квалификационная группа должностей среднего медицинского персонала	
2 квалификационная категория	3,0
1 квалификационная категория	6,0
высшая квалификационная категория	10,0
Профессионально-квалификационная группа должностей врачей	
2 квалификационная категория	6,0
1 квалификационная категория	10,0
высшая квалификационная категория	20,0

5.5. Выплаты за специфику деятельности предоставляются работникам профессионально-квалификационной групп должностей медицинских работников в учреждении и рассчитываются по формуле:

$$B = O \times D \times H : N$$

sd b sd f sd N

где:

B - выплаты за специфику деятельности;

sd

D - размер надбавки за специфику деятельности;

sd

H - фактически отработанное время, по которому предусмотрена

f sd

выплата за специфику деятельности.

5.6. Перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности устанавливаются надбавки за специфику деятельности, утверждается каждым учреждением по согласованию с выборным профсоюзным органом (или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников).

5.7. Выплаты за наличие почетных званий, государственных наград предоставляются работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей медицинских работников, и рассчитываются по формуле:

$$B = O(O) \times D$$

rz d rz

где:

B - выплата за наличие почетных званий, государственных наград;

rz

D - размер надбавки за наличие почетных званий, государственных

rz

наград.

Размер надбавки за наличие почетных званий, государственных наград Республики Татарстан, почетных званий автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 8 процентов.(в ред. [Постановления](#) КМ РТ от 30.04.2011 N 356)

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

Социалистических Республик составляет 10 процентов.(в ред. [Постановления](#) КМ РТ от 30.04.2011 N 356)

Перечень почетных званий, государственных наград, за наличие которых медицинским и фармацевтическим работникам предоставляются соответствующие выплаты, приведен в [Постановлении](#) КМ РТ от 24.08.2010 N 678.

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

5.9. Выплаты за сложность работы предоставляются по должностям работникам профессионально-квалификационных групп должностей среднего медицинского, врачей и рассчитываются по формуле:

$$\frac{B}{sr} = \frac{O(O)}{d} \times \frac{D}{sr}$$

где:

B - выплаты за сложность работы;

sr

D - размер надбавки за сложность работы.

sr

Размеры надбавок за сложность работы приведены в [таблице 2](#) настоящего Положения.

Таблица 2

Размеры надбавок за сложность работы

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Диапазон надбавок, процентов
Средний медицинский персонал	2	1,5
	3	3,0
	4	4,5
	5	10,0
	1 - 2	5,0
Врач		

5.10. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по стажевым группам в разрезе профессионально-квалификационных групп в зависимости от продолжительности работы по профилю и рассчитываются по формуле:

$$\frac{B}{s} = \frac{O(O)}{d} \times \frac{D}{s}$$

где:

B - выплата за стаж работы по профилю;

s

D - размер надбавки за стаж работы по профилю.

s

Размеры надбавок за стаж работы по профилю приведены в [таблице 3](#) настоящего Положения.

Таблица 3

Размеры надбавок за стаж работы по профилю

Наименование профессионально-квалификационной группы	Стажевая группа	Размер надбавки, процентов
Средний медицинский персонал	от 3 до 5 лет	2,5
	от 5 до 10 лет	3,5
	от 10 до 15 лет	4,5
	свыше 15 лет	5,5

Врач	от 3 до 5 лет	5,0
	от 5 до 10 лет	7,5
	от 10 до 15 лет	9,0
	свыше 15 лет	10,0

5.11. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы по профилю, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

5.12. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников по основному месту работы по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения. (в ред. [Постановления](#) КМ РТ от 03.12.2010 N 987)

5.13. Критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения утверждаются руководителем учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением. Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения и условия осуществления выплат определяются ежегодно исходя из задач, стоящих перед учреждением.

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

5.15. Выплаты за качество выполняемых работ рассчитываются по формуле:

$$B = \frac{FOT}{k} \cdot \frac{n}{m} \cdot \frac{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m (I_{ij} \cdot K_{ij})}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m (I_{ij})}$$

где:

B - выплаты за качество выполняемых работ j -му работнику;

k

FOT - фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество

k

выполняемых работ;

I_{ij} - отнормированный i -й критерий оценки эффективности деятельности по

ij

j -му работнику;

K_{ij} - относительный весовой коэффициент i -го критерия оценки

i

эффективности деятельности;

n - количество критериев оценки эффективности деятельности;

m - численность работников учреждения.

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

критерия эффективности ниже наихудшего значения значение отнормированного критерия принимается равным 0, при выше наилучшего - 1.

5.17. Зависимость значения отнормированного критерия эффективности деятельности от значения критерия эффективности деятельности может быть прямой (положительная динамика определяется увеличением значения критерия) и обратной (положительная динамика определяется уменьшением значения критерия).

5.18. Отнормированный критерий при прямой зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I = \frac{FI - L}{M - L},$$

где:

FI - фактическое значение критерия эффективности деятельности;

i

M - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

i

L - наихудшее значение критерия эффективности деятельности.

i

5.19. Отнормированный критерий эффективности деятельности при обратной зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I = \frac{L - FI}{L - M},$$

5.20. Весовыми коэффициентами определяется степень приоритетности критерия эффективности деятельности. Наиболее приоритетному критерию присваивается наибольший коэффициент. Относительный весовой коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_i = \frac{VK_i}{\sum_{i=1}^n VK_i},$$

где VK_i - весовой коэффициент i-го критерия оценки эффективности

i

деятельности.

5.21. Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности медицинских и фармацевтических работников приведен в [таблице 4](#) настоящего Положения.

Таблица 4

Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
по критериям эффективности деятельности медицинских работников

N	Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1. Профессионально-квалификационная группа должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала		
Третий квалификационный уровень		
1.1.	Медицинская сестра	40
1. 2.	Медицинская сестра по физиотерапии	40
1.3.	Медицинская сестра по массажу	40
2. Четвертый квалификационный уровень		

2.1.	Медицинская сестра процедурной	45
3.	Профессионально-квалификационная группа должностей врачей	
3.1.	Врачи-специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням)	60

5.22. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ специалистов и служащих, составляет не менее 15 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) работникам по основному месту работы.(в ред. [Постановления](#) КМ РТ от 03.12.2010 N 987)

5.23. Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам по основному месту работы единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год) к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и т.д.(в ред. [Постановления](#) КМ РТ от 03.12.2010 N 987)

5.24. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат определяются локальными актами учреждения и коллективными договорами.(введен [Постановлением](#) КМ РТ от 03.12.2010 N 987)

5.25. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты по работникам профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников, составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы.(в ред. [Постановления](#) КМ РТ от 03.12.2010 N 987)

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. К выплатам компенсационного характера в учреждениях относятся:

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

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

6.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, рассчитываются по формуле:

$$\frac{B}{kh} = \frac{O(O)}{b} \times \frac{D}{kh} \times \frac{H}{fk} : \frac{N}{N}$$

где:

B - выплаты компенсационного характера;

kh

D - размер надбавки на выплату компенсационного характера;

kh

H - фактически отработанное время, по которому законодательством

fk

предусмотрены выплаты компенсационного характера;

H - норма часов за базовый оклад (ставку заработной платы) медицинских

N

работников, принимаемая согласно Трудовому [кодексу](#) Российской Федерации.

6.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

6.5. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.6. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании аттестации рабочих мест, в размере не более 0,24 базового оклада.

6.7. Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

«Согласовано»

председатель профкома
ГБУ для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения
родителей «Чистопольский детский
дом»
Логутова А.Ш.

«Утверждаю»

директор
ГБУ для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей
«Чистопольский детский дом»
Валиева Е.А.

ПОЛОЖЕНИЕ

Об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей специалистов Государственного бюджетного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Чистопольский детский дом»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей специалистов ГБУ «Чистопольский детский дом» (далее - Положение) разработано в соответствии с [Постановлением](#) Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008 N 592 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Республики Татарстан" , Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 678 от 24.08.2010г. «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан» и определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

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

базовый оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) - минимальный оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности руководителя, специалиста, технического исполнителя, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

диапазон окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп работников - минимальные и максимальные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп работников, в пределах которых определяются размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;

заработка плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

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

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

1.3. Заработка плата (оплата труда) работника определяется исходя из:

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработка плата работника предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок формирования окладов работников

2.1. Размер базового оклада работников по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей специалистов определяется как произведение минимального базового оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на соответствующий повышающий коэффициент по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей специалистов .

2.2. Размер минимального базового оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) устанавливается Кабинетом Министров Республики Татарстан.

2.3. Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей специалистов исчисляется по формуле:

$$O = T \times K, \\ b \quad d \\ i$$

где:

O - размер базового оклада (базовой ставки заработной платы) работника
 b

по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей специалистов ;

T - размер минимального базового оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

K - соответствующий повышающий коэффициент по профессиональным
 d
 i

квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей специалистов.

2.4. Размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей специалистов не могут быть меньше нижней границы диапазона повышающих коэффициентов, установленных для квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы, к которому отнесена должность или профессия работника.

2.5. Соответствие должности и профессии работника соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей специалистов принимается в соответствии с нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

2.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за стаж работы по должности;

премиальные и иные поощрительные выплаты.

3.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

выплаты за сложность и напряженность работы;

выплаты за наличие почетных званий, государственных наград.

3.4. Выплаты за наличие почетных званий, государственных наград предоставляются работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, и рассчитываются по формуле:

$$B = \frac{O(O)}{pz} \times \frac{D}{pz},$$

где:

B - выплата за наличие почетных званий, государственных наград;

pz

$O(O)$ - оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) работников

d

по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей специалистов;

D - размер надбавки за наличие почетных званий, государственных

rz

наград.

3.5. Размер надбавки за наличие почетных званий, государственных наград составляет 3 процента.

3.6. Перечень почетных званий, государственных наград, за наличие которых работникам предоставляются соответствующие выплаты, приведен в Постановлении КМ РТ от 24.08.2010 № 678.

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

3.8. Выплаты за сложность и напряженность работы предоставляются работникам профессионально-квалификационной группы общеотраслевых должностей специалистов с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и рассчитываются по формуле:

$$B = \frac{O(O)}{sr} \times \frac{D}{sr},$$

где:

B - выплаты за сложность и напряженность работы;

sr

D - размер надбавки за сложность и напряженность работы.

sr

3.9. Размер надбавки за сложность и напряженность работы составляет 5 процентов.

3.10. Выплаты за стаж работы по должности (специальности) устанавливаются работникам профессионально-квалификационной группы общеотраслевых должностей специалистов по стажевым группам в разрезе профессионально-квалификационных

групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по должности (специальности) и рассчитываются по формуле:

$$B = O(O) \times D, \\ s \quad d \quad s$$

где:

B - выплата за стаж работы по должности (специальности);

s

D - размер надбавки за стаж работы по должности (специальности).

s

3.11. Размеры надбавки за стаж работы по должности (специальности) составляют:

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

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

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

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

3.12. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по должности (специальности) при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы по должности (специальности), если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

3.13. В стаж работы по должности (специальности) засчитывается время работы по должностям (профессиям) согласно [таблице 1](#) настоящего Положения.

Таблица 1

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

N п/п	Наименование должностей работников профессиональных квалификационных групп общепрофильных должностей руководителей, специалистов и служащих (всех внутридолжностных категорий, включая должностные наименования "главный", "старший")	Наименование должностей (профессий), периоды работы в которых включаются в стаж работы по специальности для установления стимулирующей выплаты
1.	Бухгалтер экономист	Начальник финансового отдела, начальник планово-экономического отдела, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра, экономист по договорной и претензионной работе, экономист материально-технического снабжения, экономист по планированию, экономист по сбыту, экономист по труду, экономист по финансовой работе, техник по планированию, счетовод, калькулятор, кассир, таксировщик, статистик, учетчик, консультант по налогам и сборам, аудитор
2.	Специалист по кадрам инспектор по кадрам	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.), начальник отдела подготовки кадров, менеджер по персоналу, специалист по кадрам, инспектор по кадрам, инженер по подготовке кадров, инструктор-дактилолог, профконсультант, юрисконсульт, табельщик
3.	Юрисконсульт	Начальник юридического отдела, юрисконсульт
4.	Секретарь	Заведующий архивом, заведующий канцелярией, документовед, архивариус, делопроизводитель, инспектор по контролю за исполнением

		поручений, секретарь, секретарь-стенографистка, машинистка, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, паспортист, кодификатор, экспедитор	секретарь-машинистка, стенографистка, специалиста, паспортист,
5.	Заведующий складом заведующий хозяйством	Начальник отдела материально-технического снабжения, начальник хозяйственного отдела, заведующий складом, заведующий хозяйством, товаровед, агент, агент по закупкам, агент по снабжению, экономист по снабжению, товаровед, экспедитор по перевозке грузов	
6.	Инженер (программист) -программист	Начальник отдела автоматизированной системы управления производством, начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов, инженер-программист (программист), инженер по автоматизации и механизации производственных процессов, инженер по автоматизированным системам управления производством, инженер, математик, техник-программист, техник, инспектор фонда, ассистент инспектора фонда	

3.14. Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам по основному месту работы единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год) к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и по иным основаниям.

(в ред. [Постановления](#) КМ РТ от 03.12.2010 N 987)

3.15. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат определяются локальными актами учреждения и коллективными договорами.

3.16. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей специалистов, составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы.(в ред. [Постановления](#) КМ РТ от 03.12.2010 N 987)

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. К выплатам компенсационного характера в учреждении относятся:

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

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

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Выплаты компенсационного характера рассчитываются по формуле:

$$B = O(O) \times D \times H : H, \\ kh \quad b \quad d \quad kh \quad fk \quad N$$

где:

B - выплаты компенсационного характера;

kh

D - размер надбавки на выплату компенсационного характера;

kh

H - фактически отработанное время, по которому законодательством
fk

предусмотрены выплаты компенсационного характера;

Н - норма часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад)

Н

общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, принимаемая в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.4. 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), устанавливаются в следующих размерах:

каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами;

в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере; работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

4.5. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.6. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными либо иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании аттестации рабочих мест в размере не более 0,24 базового оклада.

4.7. Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

«Согласовано»
Председатель профкома
ГБУ для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения
родителей «Чистопольский детский
дом»

Логутова А.Ш.

«Утверждаю»
Директор
ГБУ для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей
«Чистопольский детский дом»

Валиева Е.А.

**Список
должностей (профессий) по бесплатной выдаче специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.**

№п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год(кол-во единиц или комплектов)	Основание
1.	Медицинская сестра	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1	
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Костюм из смешанных тканей	1	Ст.221 ТК РФ Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008г №541-н «Типовые нормы выдачи специальной одежды»
		Рукавицы брезентовые	4 пары	
		Перчатки с полимерным покрытием	4 пары	
		Сапоги резиновые	1 пара	
		Респиратор	До износа	
3.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Сапоги (галоши) резиновые	1 пара	
4.	Повар	Халаты хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1	
5.	Подсобный рабочий (кухня)	Халаты хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1	
		Перчатки резиновые	6 пар	

Список профессий (должностей) и работ, дающих право на получение бесплатного мыла, смывающих и обезвреживающих средств

№п/п	Перечень работ и профессий	Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи	Количество работников	Основание
1	Уборщицы служебных помещений , помощники воспитателей	Средства гидрофобного действия (отталкивающих влагу и сушащие кожу)	100мл.	10	Приказ Минсострой РФ от 17.12.2010г.
		Мыло или жидкые моющие средства для мытья рук	200гр. /250мл.		

1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Средства гидрофобного действия (отталкивающих влагу и сушащие кожу)	100 гр.	2
		Мыло или жидкые моющие средства для мытья рук	200гр. /250мл.	
2.	Водитель	Твердое туалетное мыло и жидкые моющие средства	300гр./500мл.	1
3.	Повара	Средства гидрофобного действия (отталкивающих влагу и сушащие кожу)	100мл.	2
		Мыло или жидкые моющие средства для мытья рук	200гр. /250мл.	
4.	Подсобный рабочий	Средства гидрофобного действия (отталкивающих влагу и сушащие кожу)	100мл.	2
		Мыло или жидкые моющие средства для мытья рук	200гр. /250мл.	

«Согласовано»

Председатель профкома ГБУ для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей
«Чистопольский детский дом»

Логутова А.Ш.

«Утверждаю»

Директор ГБУ для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей
«Чистопольский детский дом»

Валиева Е.А.

Положение о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию

I. Общие положения

1.1. В соответствии с положением о Фонде социального страхования Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 12 февраля 1994 г. N 101, для осуществления практической работы по социальному страхованию в ГБУ «Чистопольский детский дом» образуется комиссия или избирается уполномоченный по социальному страхованию.

1.2 Комиссия (уполномоченный) по социальному страхованию осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией Российской Федерации, законами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, а также решениями Фонда социального страхования Российской Федерации.

1.3. Члены комиссии (уполномоченный) по социальному страхованию избираются из числа представителей администрации детского дома и профсоюзного комитета на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

II. Функции комиссии(уполномоченного)

2.1. Комиссия(уполномоченный) решает вопросы:

- о расходовании средств социального страхования, предусмотренных на санаторно-курортное лечение и отдых работников и членов их семей, осуществляет контроль за их использованием;
- о распределении, порядке и условиях выдачи застрахованным путевок для санаторно-курортного лечения, отдыха, лечебного (диетического) питания, приобретенных за счет средств социального страхования; ведет учет работников и членов их семей, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, отдыхе, лечебном (диетическом) питании.

2.2. Комиссия (уполномоченный):

- осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию администрации детского дома;
- проверяет правильность определения администрацией учреждения права на пособие, обоснованность лишения или отказа в пособии;
- рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию между работниками и администрацией детского дома.

2.3. Комиссия (уполномоченный) проводит анализ использования средств социального страхования, вносит предложения администрации и профсоюзному комитету о снижении заболеваемости, улучшении условий труда, оздоровлении работников и членов их семей и проведении других мероприятий по социальному страхованию.

III. Права и обязанности комиссии

3.1. Комиссия(уполномоченный) вправе:

- проводить проверки правильности назначения и выплаты пособий по социальному страхованию администрацией детского дома;
- запрашивать у администрации детского дома, органов государственного надзора и контроля и органов общественного контроля за охраной труда материалы и сведения, необходимые для рассмотрения вопросов, входящих в ее компетенцию, и выносить соответствующие решения;

- принимать участие в выяснении администрацией детского дома, органами государственного надзора и контроля и органами общественного контроля за охраной труда обстоятельств несчастных случаев на производстве, в быту, в пути на работу или с работы и др.;
- участвовать в проведении органами Фонда социального страхования Российской Федерации ревизий (проверок) в целях осуществления контроля за правильным и рациональным расходованием средств социального страхования;
- участвовать в разработке планов оздоровления лиц, направляемых в санатории - профилактории детского дома;
- участвовать в осуществлении органами управления здравоохранения контроля за выдачей листков нетрудоспособности лечебно-профилактическими учреждениями, обслуживающими работников детского дома;
- обращаться в отделение (филиал отделения) Фонда социального страхования Российской Федерации, зарегистрировавшее страхователя (далее отделения), при возникновении спора между комиссией и администрацией предприятия, а также в случаях неисполнения администрацией детского дома решений комиссии;
- получать в отделении (филиале отделения) Фонда нормативные акты и необходимую информацию по вопросам, входящим в ее компетенцию;
- проходить обучение по вопросам социального страхования, организуемое отделением (филиалом отделения) Фонда;
- вносить в отделение (филиал отделения) Фонда предложения по организации работы по социальному страхованию в детском доме;
- участвовать в развитии добровольных форм социального страхования работников детского дома.

3.2. Комиссия (уполномоченный) обязана:

- в случае установления нарушений действующего законодательства по социальному страхованию информировать администрацию детского дома и отделение (филиал отделения) Фонда;
- представлять материалы о работе комиссии по запросам отделения (филиала отделения) Фонда;
- представлять общему собранию (конференции) трудового коллектива и администрации детского дома отчет о своей деятельности не реже одного раза в год и по истечении срока полномочий;
- рассматривать в 10-дневный срок заявления (жалобы) работников детского дома по вопросам социального страхования.

IV. Порядок работы комиссии

4.1. Комиссия (уполномоченный) избирается на срок от 1 до 3-х лет. Члены комиссии могут быть переизбраны до истечения срока полномочий решением общего собрания (конференции) трудового коллектива, в том числе по представлению отделения (филиала отделения) Фонда.

4.2. Из числа членов комиссии большинством голосов избирается председатель комиссии.

4.3. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц. Решения комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию оформляются протоколом.

4.4. Порядок организации работы комиссии устанавливается Положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию.

4.5. На время выполнения обязанностей членов комиссии, если эти обязанности осуществляются в рабочее время, работникам может гарантироваться сохранение места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с коллективным договором или соглашением.

4.6. По решению отделения (филиала отделения) Фонда членам комиссии может быть выплачено единовременное вознаграждение за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

V. Контроль за работой комиссии(уполномоченного).

Обжалование решений комиссии

5.1. Контроль за работой комиссии(уполномоченного) осуществляет отделение (филиал отделения) Фонда.

5.2. Решения комиссии(уполномоченного) могут быть обжалованы в отделение (филиал отделения) Фонда.

<p>«Согласовано»</p> <p>_____ Логутова А.Ш.</p> <p>Председатель профкома</p> <p>ГБУ для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Чистопольский детский дом»</p>	<p>«Утверждаю»</p> <p>_____ Валиева Е.А.</p> <p>Директор ГБУ для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Чистопольский детский дом»</p>
---	--

Положение
об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности деятельности
Государственного бюджетного учреждения для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей «Чистопольский детский дом»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности деятельности в ГБУ «Чистопольский детский дом» (далее – Учреждение) разработано на основе Типового положения о системе управления охраной труда, утвержденного приказом Минтруда России №438н от 19.08.2016г, Постановления Минтруда РФ от 08.02.2000 г №14 «Об утверждении рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации» с изменениями на 12.02.2014 года, с учетом Федерального закона от № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» в редакции от 01.09.2020 года и других нормативных правовых актов Российской Федерации по охране труда.

1.2. Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность учреждения по организации работы в области охраны труда и обеспечению безопасности.

1.3. Работа по охране труда и обеспечению безопасности деятельности осуществляется в целях создания и поддержания функционирования системы сохранения жизни и здоровья сотрудников и воспитанников учреждения средствами нормативно-правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических и иных мероприятий.

1.4. Руководство работой по охране труда и обеспечению безопасности деятельности осуществляется директором учреждения.

1.5. Должностные лица, осуществляющие работу по охране труда и обеспечению безопасности деятельности учреждения, определяются приказом директора школы.

1.6. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Настоящее Положение определяет направления деятельности и мероприятия по охране и обеспечению безопасности функционирования учреждения, а также регламентирует организацию контроля, обязанности и ответственность работников учреждения.

2. Основные направления работы по охране труда и обеспечению безопасности деятельности учреждения

2.1. Обеспечение безопасных условий и охраны труда, управление охраной труда в учреждении осуществляет ее директор. Для организации работ по охране труда директор организации назначает специалиста по охране труда (ответственного по охране труда) и создает комиссию по охране труда, которая подчиняется непосредственно директору учреждения или по его поручению его заместителю.

2.2. Деятельность по охране труда в учреждении осуществляется в соответствии с действующим законодательством и в порядке, предусмотренном нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

2.3. Нормативной базой охраны труда является система нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда. Она состоит из межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда, санитарных норм и правил, правил и инструкций по охране труда, правил устройства и безопасной эксплуатации, гигиенических нормативов и государственных стандартов безопасности труда.

2.4. Организация работ по охране труда включает следующие направления:

- обеспечение безопасной организации труда (безопасной организации работы, безопасного состояния зданий, сооружений и территории учреждения, безопасного обслуживания и содержания рабочих мест, обучение сотрудников охране труда, обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, пропаганда охраны труда);
- обеспечение благоприятных санитарно - гигиенических условий труда;
- обеспечение благоприятных психофизиологических условий труда, режимов труда и отдыха в учреждении.

2.5. Оценка деятельности указанных направлений осуществляется по следующим видам работ:

- деятельность по проведению специальной оценки условий труда;
- деятельность специалиста по охране труда и комиссии по охране труда;
- предоставление льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда;
- организация обучения, проведения инструктажа и проверки знаний правил, норм и инструкций по охране труда;
- планирование и реализация мероприятий по охране труда;
- деятельность уполномоченных лиц по охране труда профсоюза или трудового коллектива учреждения;
- организация безопасного выполнения работ с повышенной опасностью.

2.6. Основными критериями эффективности организации проведения работ по охране труда должны быть:

- степень соответствия условий труда нормативным требованиям;
- уровень производственного и детского травматизма;
- уровень организации работ по охране труда в учреждении.

2.7. Создание и деятельность Комиссии по охране труда

В целях организации сотрудничества и регулирования отношений директора учреждения и работников в области охраны труда в учреждении, создается Комиссия по охране труда, Комиссия по расследованию несчастных случаев с воспитанниками и работниками учреждения. Должностные лица, входящие в состав Комиссии, определяются приказом директора учреждения.

2.8. В состав комиссии по охране труда представители администрации учреждения, профсоюза - представительного органа работников учреждения.

2.9. Комиссия по охране труда организует разработку раздела коллективного договора об охране труда, совместные действия директора учреждения и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование сотрудников о результатах указанных проверок.

2.10. Инструктаж и проверка знаний по охране труда

- проведение инструктажей, обучение работников учреждения безопасным методам и приемам выполнения работ, проверка знаний требования охраны труда, осуществляется должностными лицами, ответственными за работу по охране труда.
- недопущение к работе лиц, не прошедших обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда, осуществляется директором учреждения.

2.11. Возложение ответственности за соблюдение норм охраны труда

- в целях повышения ответственности коллектива работников учреждения, за соблюдение норм охраны труда и обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников на должностных лиц возлагается ответственность за выполнение должностных обязанностей по охране труда и осуществление иной деятельности, связанной с обеспечением безопасности воспитанников и сотрудников учреждения.
- ответственность возлагается приказом директора учреждения.

2.12. Создание безопасных условий труда и проведение мероприятий по охране труда
Должностными лицами, ответственными за работу по охране труда обеспечивается:

- безопасность работников при эксплуатации здания и оборудования учреждения;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты сотрудников;
- создание соответствующих требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте;
- обеспечение режима труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- приобретение и выдача специальной одежды и обуви, других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средства, работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- организация контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья воспитанников и работников учреждения при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой доврачебной помощи;
- санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на рабочем месте;
- ознакомление сотрудников учреждения с требованиями охраны труда.

2.13. Взаимодействие с государственными органами управления охраной труда и органами общественного контроля.

Должностные лица учреждения обеспечивают:

- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в учреждении и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля соблюдения требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

3. Организация деятельности работников по охране труда и обеспечению безопасности деятельности учреждения

3.1. Обязанности по охране труда директора учреждения:

3.1.1. Обеспечивает соблюдение настоящего Положения, нормативных правовых актов Российской Федерации по охране труда, трудового законодательства, стандартов, норм и правил по охране труда, выполнение приказов и указаний вышестоящих организаций и предписаний органов государственного надзора.

3.1.2. Организует работу по созданию и обеспечению условий для деятельности учреждения в соответствии с законодательством о труде и охраны труда.

3.1.3. Обеспечивает безопасную эксплуатацию зданий, сооружений и оборудования учреждения. Своевременно организует осмотры и ремонт здания.

3.1.4. Назначает своим приказом ответственных лиц за соблюдение требований охраны труда в помещениях учреждения, а также во всех подсобных помещениях.

3.1.5. Организует разработку планов по охране и улучшению условий труда сотрудников учреждения. Осуществляет контроль выполнения запланированных мероприятий.

3.1.6. Обеспечивает обучение и проверку знаний правил охраны труда работниками учреждения, выполнение требований Положения о расследовании и учете несчастных случаев в учреждении.

3.1.7. Организует обеспечение работников учреждения спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормативами, а также воспитанников при проведении общественно-полезного труда.

3.1.8. Организует проведение профилактической работы по предупреждению травматизма и снижению заболеваемости работников и воспитанников.

3.1.9. Безотлагательно сообщает о каждом несчастном случае в учреждении, установленным законодательством органам надзора и контроля. Обеспечивает необходимые условия для проведения расследования.

3.1.10. Утверждает инструкции по охране труда для работников и воспитанников. В установленном порядке организует пересмотр инструкций.

3.1.11. Определяет финансирование мероприятий по охране труда и технике безопасности. Принимает меры к созданию уголка по охране труда.

3.1.12. Организует работу по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда.

3.1.13. Рассматривает состояние условий и охраны труда в учреждении на Педагогическом совете, производственных совещаниях или собраниях трудового коллектива, заслушивает отчеты специалиста по охране труда и комиссии по охране труда о проводимой ими работе по улучшению условий труда и снижению производственного и детского травматизма. Принимает соответствующие меры по устранению имеющихся недостатков.

3.1.14. Обеспечивает своевременное представление в установленном порядке статистической отчетности по охране труда.

3.2. Обязанности по охране труда заместителя директора по воспитательной работе:

3.2.1. Обеспечивает выполнение воспитателями, возложенных на них обязанностей по обеспечению безопасности жизнедеятельности воспитанников.

3.2.2. Участвует в проведении административно-общественного контроля по вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности в расследовании несчастных случаев, произошедших с работниками и воспитанниками школы.

3.2.3. Несет ответственность за организацию воспитательной работы, общественно полезного труда воспитанников в строгом соответствии с нормами и правилами охраны труда.

3.2.4. Оказывает методическую помощь воспитателям, педагогам дополнительного образования, по вопросам обеспечения травматизма и других несчастных случаев, организует их инструктаж.

3.2.5. Контролирует соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда при проведении воспитательных мероприятий и работ с воспитанниками вне учреждения.

3.3. Обязанности по охране труда завхоза:

3.3.1. Обеспечивает соблюдение требований охраны труда при эксплуатации основного здания и других построек учреждения, технологического, энергетического оборудования, осуществляет их периодический осмотр и организует текущий ремонт.

3.3.2. Обеспечивает безопасность при переноске тяжестей, погрузочно-разгрузочных работах, эксплуатации транспортных средств на территории учреждения.

3.3.3. Организует соблюдение требования пожарной безопасности зданий и сооружений, следит за исправностью средств пожаротушения.

3.3.4. Обеспечивает текущий контроль за санитарно-гигиеническим состоянием мастерских, спортзала, и других помещений, а также столовой в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности.

3.3.5. Несет ответственность за составление паспорта санитарно-технического состояния учреждения.

3.3.6. Обеспечивает мастерские, бытовые, хозяйствственные и другие помещения оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда.

3.3.7. Организует не реже одного раза в пять лет разработку инструкций по охране труда по видам работ для технического персонала.

3.3.8. Организует обучение, проводит инструктажи на рабочем месте (первичный, периодические) обслуживающего персонала, оборудует уголок безопасности жизнедеятельности.

3.3.9. Согласно заявок приобретает спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты для работников и воспитанников учреждения.

3.3.10. Обеспечивает учет и хранение противопожарного инвентаря.

3.4. Обязанности специалиста по охране труда, комиссии по охране труда:

3.4.1. Осуществляет организационно-методическое руководство деятельностью учреждения в области охраны труда, обеспечивая при этом единый порядок организации и проведения работ по охране труда, и организует надзор за состоянием охраны труда в учреждении.

3.4.2. Разрабатывает и вносит администрации предложения по дальнейшему улучшению организации работы, направленной на создание в учреждении здоровых и безопасных условий труда.

3.4.3. Подготавливает программу улучшений условий и охраны труда.

3.4.4. Организует и осуществляет методическое руководство, а также контролирует проведение в учреждении мероприятий по вопросам:

- выполнения постановлений федеральных органов и органов государственного надзора, приказов и указаний Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства образования и науки РТ, управления образования, правил и норм по охране труда;
- организации работы по охране труда в соответствии с настоящим Положением об организации работы по охране труда в учреждении;
- специальной оценки условий труда;
- обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- прохождения медицинских осмотров.

3.4.5. Участвует в расследовании несчастных случаев с воспитанниками и сотрудниками учреждения, ведет их учет.

3.4.6. Проводит анализ состояния и причин травматизма и профессиональной заболеваемости в учреждении и разрабатывает мероприятия по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, организует их внедрение.

3.4.7. Выносит на рассмотрение общего собрания коллектива:

- состояние травматизма в учреждении за истекший год;
- ход выполнения запланированных мероприятий по улучшению условий и охраны труда, организации работы по обеспечению безопасности деятельности учреждения.

3.4.8. Организует обучение, проверку знаний и аттестацию по охране труда работников учреждения.

3.4.9. Разрабатывает проекты инструкций по охране труда, дает по ним пояснения и организует работу по их внедрению.

3.4.10. Рассматривает в установленном порядке письма, заявления и жалобы работников учреждения по вопросам охраны труда.

3.4.11. Вносит директору учреждения предложения о привлечении к дисциплинарной и иной ответственности лиц, виновных в нарушении требований и инструкций по охране труда, виновных в фактах травмирования воспитанников и сотрудников учреждения.

3.4.12. Осуществляет предупредительный надзор за ремонтом в учреждении, установкой нового оборудования в части соблюдения правил и норм охраны труда.

3.5. Обязанности по охране труда председателя профсоюзного комитета

3.5.1. Организует общественный контроль состояния безопасности жизнедеятельности, деятельностью администрации учреждения по созданию и обеспечению здоровых условий труда, быта и отдыха работающих и воспитанников.

3.5.2. Принимает участие в разработке перспективных и текущих планов работы, инструкций по обеспечению безопасности жизнедеятельности, подписывает их и способствует претворению в жизнь.

3.5.3. Контролирует выполнение коллективных договоров, соглашений по улучшению условий и охраны труда.

3.5.4. Осуществляет защиту социальных прав работающих и воспитанников учреждения.

3.5.5. Осуществляет анализ травматизма и заболеваемости, участвует в разработке и реализации мероприятий по их предупреждению и снижению.

3.5.6. Представляет интересы членов профсоюза в совместной с администрацией комиссии по охране труда, включая и участие в расследовании несчастных случаев.

3.6. Обязанности по охране труда воспитателей

3.6.1. Обеспечивают безопасную жизнедеятельность воспитанников и безопасность воспитательных мероприятий.

3.6.2. Оперативно извещают директора учреждения о каждом несчастном случае, принимает меры по оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим.

3.6.3. Вносят предложения по улучшению и оздоровлению условий жизнедеятельности воспитанников, а также доводят до сведения администрации учреждения обо всех недостатках, снижающих жизнедеятельность и работоспособность воспитанников.

3.6.4. Проводят инструктажи воспитанников по охране труда на занятиях, воспитательных мероприятиях, перед выездом на экскурсии, или в иные учреждения и т.д. с обязательной регистрацией в журнале регистрации инструктажей.

3.6.5. Организуют изучение воспитанниками правил охраны труда, пожарной безопасности, правил дорожного движения, поведения в быту, на воде, в лесу и т.д.

3.6.6. Воспитывают у воспитанников чувство личной ответственности за соблюдение правил охраны труда и пожарной безопасности, дорожного движения, поведения на воде, улице и т.д.

3.6.7. Несут ответственность за сохранение жизни и здоровья обучающихся во время образовательной деятельности, внеклассных мероприятий, экскурсий и поездок с детьми.

3.6.8. Осуществляют контроль соблюдения правил (инструкций) по охране труда обучающимися организации, осуществляющей образовательную деятельность.

3.7. Обязанности по охране труда вспомогательного и обслуживающего персонала

3.7.1. Обязаны соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, знать и исполнять требования правила и инструкций по охране труда по своей специальности (работе), инструкций по безопасной эксплуатации оборудования.

3.7.2. Своевременно проходить обучение и проверку знаний по охране труда, медицинские осмотры.

3.7.3. Знать приемы оказания первой доврачебной помощи и, при необходимости, оперативно оказывать ее пострадавшим. Уметь пользоваться средствами пожаротушения.

3.7.4. Перед началом работы осматривать свое рабочее место в части соответствия его требованиям охраны труда. О выявленных нарушениях сообщать своему непосредственному руководителю.

3.7.5. Во время работы выполнять правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности по своей специальности (работе).

3.8. Общее собрание коллектива учреждения

3.8.1. Рассматривает перспективные вопросы обеспечения безопасности жизнедеятельности работников и воспитанников учреждения.

3.8.2. Заслушивает должностных лиц учреждения по вопросам безопасности деятельности учреждения и выполнению мероприятий по охране труда.

3.9. Организация деятельности работников учреждения по соблюдению требований и норм охраны труда и обеспечению безопасности в учреждении регламентируется также должностными обязанностями работников по охране труда.

4. Мероприятия по охране труда

4.1. Ежегодно проводятся следующие мероприятия по охране труда:

- введение в действие новых нормативно-правовых актов в области охраны труда и их изучение;
- разработка, принятие и утверждение локальных нормативных актов учреждения по охране труда;
- разработка и утверждение инструкций по охране труда, а также продление или прекращение срока их действия;
- издание приказов директором учреждения по вопросам охраны труда;
- разработка и утверждение Плана мероприятий по охране труда учреждения;
- проведение инструктажей работников и воспитанников;
- проведение испытаний спортивных снарядов и оборудования спортивного зала;
- направление должностных лиц учреждения на обучение по вопросам охраны труда.

4.2. Локальные нормативные акты по вопросам охраны труда разрабатываются членами Комиссии по охране труда и (или) сотрудниками администрации учреждения. Принятие локальных нормативных актов по вопросам охраны труда относится к компетенции общего собрания трудового коллектива учреждения. Утверждение локальных нормативных актов осуществляется директором учреждения

4.3. Разработка и утверждение должностных обязанностей и инструкций по охране труда, а также продление или прекращение срока их действия осуществляется членами Комиссии по охране труда на основе типовых документов. Инструкции по охране труда согласуются с профсоюзным комитетом учреждения и утверждаются директором.

Инструкции вводятся в действие или продлеваются приказом директора и действуют неопределенный срок до издания приказа, объявляющего их утратившими силу.

4.4. Директором учреждения издаются следующие приказы по вопросам охраны труда:

- «О введение в действие нормативных документов по охране труда (после получения новых нормативных документов)»;
- «О создании Комиссии по охране труда»;
- «О создании Комиссии по расследованию несчастных случаев»;
- «О введении в действие инструкций по охране труда или о продлении срока их действия»;
- «О назначении ответственного за противопожарную безопасность»;
- «О возложении ответственности за охрану труда и обеспечение безопасности жизни и здоровья воспитанников на должностных лиц учреждения»;
- «О расследовании несчастных случаев с работниками и воспитанниками (при необходимости)»;

4.5. Соглашение по охране труда разрабатывается должностными лицами, ответственными за работу по охране труда и членами Комиссии по охране труда и принимается на следующий календарный год. Соглашение содержит описание видов и содержания работ, измеренные в единицах учета их объемные и стоимостные показатели, срок выполнения работ, ответственных должностных лиц и показатели ожидаемой социальной эффективности.

4.6. План мероприятий по охране труда разрабатывается на следующий календарный год с указанием мероприятий, срока исполнения и должностных лиц, ответственных за исполнение мероприятий.

4.7. Проводятся следующие виды инструктажей работников по охране труда:

- *вводный инструктаж при приеме на работу.* Инструктаж проводится ответственным лицом с соответствующей записью в журнале;
- *инструктаж на рабочем месте.* Инструктаж проводится в плановом порядке специалистом по охране труда или лицом, ответственным за охрану труда в учреждении, с соответствующей записью в журнале. Повторный инструктаж проводится в через 6 месяцев;
- *внеплановый инструктаж.* Проводится директором учреждения перед проведением отдельных мероприятий, при изменении существенных условий труда или после несчастного случая или возникновения чрезвычайной ситуации с соответствующей записью в журнале.

4.8. Проведение обучения и проверки знаний по электробезопасности неэлектротехнического персонала осуществляется 1 раз в год. После проведения обучения проводится проверка знаний в форме зачета с записью результатов проверки в журнал. Лица, относящиеся к неэлектротехническому персоналу, не прошедшие проверку знаний по электробезопасности, к работе не допускаются.

5. Документация по охране труда

5.1. В учреждении хранятся действующие нормативно-правовые акты по охране труда: законы Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации, Республики Татарстан, распоряжения и приказы органов управления образованием, иные нормативные документы.

5.2. В учреждении содержится следующая документация по охране труда:

- общая документация по охране труда;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение о комиссии (комитете) по охране труда;
- Положение об уполномоченном лице по охране труда;
- Положение о порядке проведения инструктажей по охране труда с работниками и воспитанниками учреждения;

- Соглашение по охране труда и акты выполнения соглашений;
- Технический паспорт на здание учреждения;

Приказы по охране труда:

- О назначении лиц, ответственных за организацию охраны труда;
- О назначении лиц, ответственных за противопожарную безопасность и соблюдении правил пожарной безопасности;
- О комиссии (комитете) по охране труда;
- О создании комиссии по наблюдению за состоянием и эксплуатацией зданий и сооружений учреждения;

Документация по инструктажам и инструкциям:

- Программа вводного инструктажа;
- Журнал регистрации вводного инструктажа;
- Программа инструктажа по охране труда на рабочем месте;
- Журнал регистрации инструктажа по охране труда на рабочем месте;
- Журнал регистрации инструктажа воспитанников по охране труда при организации экскурсий и походов, прогулок;
- Приказ о разработке, утверждении и введении в действие или продлении срока действия инструкций по охране труда;
- Журнал учета инструкций по охране труда;
- Инструкции по охране труда (по должностям и видам работ);
- Журнал регистрации противопожарного инструктажа;
- Инструкция о порядке действий персонала при срабатывании пожарной автоматики (на плане эвакуации);
- Инструкция о порядке действий персонала при пожаре и чрезвычайных ситуациях;
- План эвакуации на случай пожара и чрезвычайных ситуаций.

Документация по обучению охране труда и проверке знаний требований охраны труда:

- Приказ об организации обучения охране труда и проверке знаний требований охраны труда сотрудниками учреждения;
- Приказ о назначении комиссии по проверке знаний требований охраны труда;
- Протоколы заседаний комиссии по проверке знаний требований охраны труда;
- Журнал регистрации несчастных случаев с работниками;
- Журнал регистрации несчастных случаев с воспитанниками;
- Материалы по расследованию несчастных случаев.

5.3. Ответственными за ведение журналов являются директор, специалист по охране труда (лицо, ответственное за охрану труда) учреждения.

6. Контроль и ответственность

6.1 Контроль деятельности работников, осуществляющих работу по охране труда и безопасности жизнедеятельности в учреждении, обеспечивают директор, органы государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда

6.2. Ответственность за организацию работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности несет директор учреждения.

6.3. Работники, выполняющие функции по обеспечению охраны труда и безопасности жизнедеятельности, несут ответственность:

- за выполнение, невыполнение, выполнение не в полном объеме своих функциональных обязанностей, определенных настоящим положением и должностными инструкциями;
- соблюдение установленных сроков расследования несчастных случаев;
- объективность выводов и решений, принятых ими по результатам проведенных расследований;
- достоверность представляемой информации;

- соответствие принятых решений действующему законодательству Российской Федерации.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности деятельности учреждения является локальным нормативным актом, согласуется с Профсоюзным комитетом учреждения и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора учреждения.

7.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.3. Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности деятельности учреждения принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.7.1. настоящего Положения.

7.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

«Согласовано»

Логутова А.Ш.

Председатель профкома
ГБУ для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения
родителей «Чистопольский детский
дом»

«Утверждаю»

Валиева Е.А.

Директор ГБУ для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей
«Чистопольский детский дом»

ПОЛОЖЕНИЕ

О предоставлении длительного отпуска сроком до одного года сотрудникам Государственного бюджетного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Чистопольский детский дом».

1. Настоящее положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам ГБУ «Чистопольский детский дом» (далее Учреждение) в соответствии с приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих воспитательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года"

2. Педагогические работники учреждения в соответствии с п.п.4 п.5 ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3. Продолжительность стажа непрерывной работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов. Вопросы исчисления стажа непрерывной работы рассматриваются администрацией учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

4. В стаж непрерывной работы, дающей право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически отработанное время

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранилось место работы (должность) и заработка плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых должностях в период обучения в образовательных организациях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

6. Стаж непрерывной работы не прерывается в следующих случаях: - при переходе работника в установленном порядке из одной организации в другую, если перерыв в работе не превысил одного месяца; - при поступлении на работу после увольнения с предыдущей работы по истечении срока трудового договора

(контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев; - при поступлении на работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образования предшествовала иная работа; при поступлении на работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев; - при поступлении на работу после увольнения в связи с ликвидацией организации, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев; - при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе; - при поступлении на работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев; - при поступлении на работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных организациях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев; - при поступлении на работу после увольнения в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности); - при поступлении на работу после увольнения с работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев; - при поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию. - при переходе с одной работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности Учреждения.

8. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом руководителя Учреждения.

9. Длительный отпуск руководителю Учреждения оформляется приказом Министерства образования и науки Республики Татарстан.

10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность). За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по планам и программам или количество групп.

11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации Учреждения, за исключением полной ликвидации Учреждения.

12. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, или по согласованию с администрацией Учреждения переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.