

Профком:
Республиканского государственного
бюджетного учреждения
«Республиканский социально-
Реабилитационный центр
«Надежда» для несовершеннолетних»


М.А. Катаганова
« 27 » 07 2017г.



Директор:
Республиканского государственного
бюджетного учреждения
«Республиканский социально-
Реабилитационный центр
«Надежда» для несовершеннолетних»


М.А.-А. Эдиев
« 27 » 07 2017г.




КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

РГБУ «Республиканский социально-реабилитационный
Центр «Надежда» для несовершеннолетних
на 2017-2019 год



Коллективный договор зарегистрирован в
Министерстве труда и социального развития
Карачаево-Черкесской Республики

« 27 » 07 2017 года № 39



1. Общие положения

- 1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются; Республиканский социально-реабилитационный центр «Надежда» для несовершеннолетних, представляемый директором Эдиевым Муратом Азрет-Алиевичем, именуемый далее «работодатель»;
- Работники республиканского социально-реабилитационного центра «Надежда» для несовершеннолетних в лице профсоюзного комитета РЦ «Надежда», уполномоченного на представительство в соответствии с Уставом Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Общим положением о первичных организациях профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее по тексту - Профком).
- 1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем работником на основе взаимно согласованных интересов сторон.
- 1.3. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об охране труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.
- 1.4. В коллективном договоре также конкретизируются основные положения законодательства о труде, которые Кодексом законов о труде РФ отнесены для разрешения через коллективный договор или иные локальные нормативные акты.
- 1.5. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального, отраслевого тарифного, регионального трехстороннего, регионального отраслевого соглашений.
- 1.6. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством РФ.
- 1.7. Настоящий коллективный договор заключен равноправными сторонами, добровольно, на соблюдении норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержания, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.
- 1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на работников РЦ «Надежда» членов профсоюза, а также на работников не являющихся членами Профсоюза, но поддерживающих профсоюзную организацию денежными средствами в размере одного процента от заработной платы ежемесячно в соответствии с п.4 ст.28., Федерального закона «О Профессиональных союзах, их правах и гарантии деятельности», чьи интересы представляет профсоюзный комитет РЦ «Надежда»

1.9. Работодатель и должностные лица признают право Профкома на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников центра, на представительство их интересов в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.10. Работодатель обязуется:

- Добиваться стабильного финансового положения центра;
- Обеспечить сохранность имущества центра;
- Учитывая мнение Профкома по проектам текущих и перспективных планов программ;

1.11. Профком обязуется:

- Содействовать эффективной работе центра присущими профсоюзами методами и средствами;
- Нацеливать работников на полное, своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей;

Контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в центре;

1.12. Работники обязуются:

- Своевременно, качественно и в полном объеме выполнить обязанности по трудовому договору (контракту);
- Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- Беречь имущество центра;
- Создать благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права друг друга.

2. Трудовой договор (контракт).

Обеспечение занятости.

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного договора, как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы / срочный трудовой договор.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора (контракта). Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом). Переводом на другую работу без согласия допускается лишь в случаях, указанных законодательством.

2.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры центра, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности штатов, рассматривается предварительно, совместно с Профкомом.

2.5. Работодатель обязуется, не позднее, чем за три месяца, предоставлять в профком проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а так же в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.(п.2 ст.12 ФЗ о профсоюзах)

2.6. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют лица:

- предпенсионного возраста (за три года до пенсии);
- проработавшие в центре свыше десяти лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери.
- работники, моложе 18 лет
- другие конкретные категории по соглашению сторон (ст.179 ТК)

2.7.С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будет трудоустроены все высвобождаемые работники центра;
- в первую очередь проводить сокращение штата по вакантным должностям.

2.8.При сокращении численности или штата не допускать увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.9.Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а по их отсутствию все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в центре.

2.10. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией центра сокращением численности или штата работники, подлежащие высвобождению под расписку не менее за два месяца.

Стороны договорились, что в случае вынужденного предстоящего сокращения лиц проработавших в центре десять и более, они должны быть предупреждены об увольнении не менее чем через 3 месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.11. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию (за счет финансирования МТ и СР КЧР).

2.12. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов имеют преимущественное право на возвращение в центр и занятия открывшихся вакансий.

2.13. Передача центра из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действие трудового договора. При смене собственника центра равно при его реорганизации (слиянии, присоединении, разведении, преобразовании) трудовые отношения и согласия работника продолжаются; прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников вновь образованной организации.

2.14. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации организации.

2.15. При расторжении трудового договора по п.1 статьи 77 (соглашение сторон) Трудового Кодекса Российской Федерации производить работникам дополнительную выплату выходного пособия в размере двухмесячного среднего заработка.

3. Рабочее время

3.1. Трудовой распорядок в центре определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными общим собранием работников по представлению администрации.

3.2. При регулировании рабочего времени в центре стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, за исключением работников для которых законодательством установлено сокращенная продолжительность рабочего времени.

3.3. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на час. Это правило не применяется в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.4. Работодатель обязан составить график выхода на работу по сменам и ознакомить за 1 месяц до начала работы.

4. Время отдыха

4.1. Перерывы для отдыха предоставляются работникам в соответствии с законодательством (ст.108 ТК РФ).

В отделениях где по условиям работы, связанными с обслуживанием детей, а также в подразделениях связанных жизнеобеспечением центра, перерыв нельзя установить, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течении рабочей смены. Данное время подлежит оплате работодателем.

4.2. Стороны обязуются утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков.

4.3. Работникам центра предоставляются удлиненные оплачиваемые отпуска, установленные перечнем от 1 октября 2002г. №724, с изменением от 29 ноября 2003г. , с изменением ФЗ №421 от 28.12.2013г. ст.117

4.4. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи:

- со свадьбой самого работника – 3 дня;
- свадьбой детей – 3 дня;
- смертью близких родственников – 3 дня,
- смертью бабушки, дедушки, родители супруги или супруга – 3 дня;
- рождением ребенка у самого работника или у дочери и сына - 1 день;
- на последний звонок родителям учащихся 9-х и 11-х классов - 1 день;
- для начала занятий – 1 сентября родителям учащихся 1-го и 5-х классов – 1 день;

4.5. Предоставить родителям, имеющих детей до десяти лет – для посещения утренников – 4 часа.

5. Условия работы, охрана и безопасность труда.

5.1. Работодатель систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом соблюдении требований к производственной среде. Режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям. Средствам индивидуальной защиты.

5.2. Работодатель не реже 1 раза полугодие обеспечивает инструктирование работников правилами техники безопасности, а вводный инструктаж на рабочем месте вновь поступающих работников.

5.3. Работодатель обеспечивает работников положенным СИЗ бесплатно спецодеждой, спец обувью и другими средствами индивидуальной защиты не ниже норм предусмотренных действующими положениями.

5.4. Работодатель по каждому несчастному случаю на производстве образует специальную комиссию по расследованию причин травм и выработке мероприятий по их предотвращению.

5.5. Не привлекать беременных женщин и женщин имеющих детей в возрасте до 3-х лет, работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов.

Привлечение к работе, где смена превышает 8 часов только лишь с согласия самого работника.

5.6. Освобождать беременных женщин от работы для прохождения медицинских обследований с сохранением средней заработной платы.

5.7. Для обеспечения условий, позволяющих сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

5.7.1. Освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет (детей инвалидов - до 18 лет) по их просьбе от ночных смен.

5.7.2. Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин. Имеющих детей в возрасте до 3-х лет. Детей инвалидов до 5 лет, матери и отцы воспитывающие без супруга.

5.7.3. Предоставлять по просьбе женщин имеющих 2-х и более детей в возрасте до 14 лет имеющему ребенка инвалида в возрасте до 18 лет. Одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет и отцу воспитывающему ребенка без матери в возрасте до 14 лет на основ. Ст. 263 ТК РФ дополнительные ежегодные отпуска без сохранения заработной платы до 14 дней.

5.7.4. Разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 10 лет (ребенка инвалида до 18 лет) по их просьбе и по согласию с профкомом использование ежегодных отпусков в летнее время или другое удобное для них время.

5.7.5. Не привлекать женщин со времени установления беременности и период кормления ребенка грудью к выполнению работ, связанных с использованием и подготовкой крепких растворов дезинфицирующих средств (хлорная известь).

6. Компенсация вреда, причиненного здоровью работника

6.1. Работодатель и Профком исходят из того, что работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.2. Гражданам имеющим право на возмещение вреда со смертью кормильца, работодатель выплачивает единовременное пособие в размере установленной на день выплаты двух окладов, а также производит оплату расходов связанных с погребением работника, в соответствии с представленными документами.

6.3. Работодатель с согласия потерпевшего берет на себя обязанность обучить его профессией в соответствии с заключением медико-социальной экспертизы, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу.

7. Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты

7.1. Система оплаты труда устанавливаются по категориям работников.

7.2. Оплата труда работников центра производится на основании постановления Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 26.01.2017 №3 Об оплате труда руководителей и работников

государственных учреждений социального обслуживания населения, государственного юридического бюро.»

7.3. Месячная оплата работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму труда (выполнившего свои трудовые обязанности), не может быть ниже установленного оклада по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством, иными нормативными актами, компенсационных надбавок и доплат, имеющих регулярный характер, а также данным коллективным договором, за условия и режимы труда, отличающиеся от нормальных. Доплаты за условия труда начисляются в размере 20%.

7.4. При совмещении профессией (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора, в пределах оклада по основной должности.

7.4.1. Работнику учреждения может устанавливаться персональная надбавка с учетом его профессиональной подготовки, сложности, важности, выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов, с учетом мнения представительного органа работников.

7.4.2. Решение об установлении персональной надбавки принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника. Надбавка устанавливается в размере 100% оклада (должностного оклада).

7.5. За каждый час ночной работы работникам производится доплата в размере не ниже установленной законодательством РФ. Ночной считается работа с 22 часов до 6 утра.

7.6. Заработная плата выплачивается 7 и 22 числа каждого месяца перечислением на карту Сбербанка, при условии современного финансирования МТ и СР КЧР. При совпадении установленного дня выплаты с выходным или праздничным днем – выплачивается накануне этого дня. За время ежегодного и учебного отпуска заработная плата выплачивается 7 числа в день з/платы при вышеуказанных условиях.

7.7. Выплата заработной платы руководителю центра производится одновременно с ее выплатой всем работникам центра.

7.8. В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем их высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников центра в целом, это увеличение касается и высвобожденных работников.

7.9. Оплачивать время простое не зависящее от работника и работодателя в размере не менее 2/3 средней заработной платы.

7.10. Рассчитывать оплату за работу в выходной и праздничный день из расчета средней заработной платы за текущий месяц.

8. Социальное и медицинское обслуживание работников.

8.1. Работодатель обязуется уплачивать единый социальный налог в размере, определенном законодательством, предназначенный для перечисления в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.

8.2. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

8.3. Работодатель и Профком создают (выбирают на общем собрании работников) на паритетных началах комиссию (уполномоченного) по социальному страхованию и обеспечивают эффективную их работу для решения следующих вопросов:

- Расходования средств социального страхования;
- Распределения путевок на санаторно-курортное лечение, отдых, лечебное (диетическое) питание;

Рассмотрение спорных вопросов по обеспечению пособиями по социальному страхованию.

8.4. Работодатель и Профком, руководствуясь Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», организуют в центре персонифицируемый учет и осуществляют контроль за своевременным и обоснованным представлением в территориальные органы Пенсионного фонда РФ полных сведений о застрахованных лицах.

9. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.

9.1. Работодатель обеспечивает соблюдение прав и гарантий профсоюзной организации в коллективе:

- Представляют Профкому и вышестоящим выборным органам Профсоюза по их запросам необходимую информацию о социально-экономическом положении и развитии центра;
- Разрешает в рабочее время проведения собраний (конференций) работникам центра по вопросу подведения итогов выполнения коллективных договоров, собраний профсоюзной в соответствии с Уставом Профсоюза, а также проведение заседаний выборных профсоюзных органов для решения вопросов защиты прав трудящихся, производственной деятельности, охраны и оплаты труда, ведение переговоров с администрацией и рассмотрение трудовых споров;
- Не препятствует представителям выборных органов Профсоюза в реализации установленных отраслевым соглашением прав работников и уставных задач Профсоюза.

9.2. Материальные условия деятельности профсоюзной организации.

9.2.1. Работодатель:

- на основании личного письменного заявления члена Профсоюза производит безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счете соответствующих выборных органов Профсоюза членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в центре;

- предоставляет бесплатно Профкому оборудованные помещения, средства связи (городской и местный телефоны), возможность пользования факсимильной связью, транспортные средства для обеспечения их деятельности в интересах работников;

- для профорганизации бесплатно производит множительные и машинописные работы (ст.377 ТК РФ).

9.3.Гарантии трудовых прав работников, входящих в состав выборных органов Профсоюза.

9.3.1.Работодатель:

- освобождает от основной работы членов выборных органов и представителей Профсоюза, не освобожденные от нее, с сохранением средней заработной платы за счет работодателя для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций Профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий;

9.3.2.Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, уполномоченные по охране труда и представители Профсоюза в комиссии по охране труда, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзных органов, членами (представителями) которых они являются, а руководители профсоюзных органов – без предварительного согласия вышестоящего органа Профсоюза.

9.3.3.Перевод членов выборного органа Профсоюза на другую работу возможен только с предварительного согласия этого выборного органа профсоюза.

9.3.4.Увольнение членов выборного органа Профсоюза по инициативе работодателя допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются. Профгруппиров – соответствующего профсоюзного органа подразделения учреждения (при его отсутствии - соответствующего профсоюзного органа в учреждении), а представителей и членов профсоюзных органов учреждений, являющихся членами вышестоящих профсоюзных органов – только с предварительного согласия органов соответствующих вышестоящих организаций Профсоюза.

9.3.5.Привлечение к дисциплинарной ответственности, перевод на другую работу уполномоченных по охране труда и социальному страхованию, представителей профсоюзной в других совместных комиссиях (советах) возможны с предварительного согласия соответствующего выборного органа Профсоюза.

9.3.6. Освобожденным работникам выборных органов Профсоюза после окончания их выборных полномочий предоставляется прежняя работа, а при ее отсутствии другая равноценная, в случае отсутствия таковой работодатель сохраняет за профработником до трудоустройства, но не свыше 6 месяцев его средний заработок, а при переквалификации – до одного года.

9.3.7. Увольнение по инициативе работодателя работников – бывших членов выборных органов Профсоюза не допускается в течение 2 лет после окончания срока их полномочий без соблюдения порядка, установленного ст.374 ТК РФ. Исключениями являются – ликвидация центра и совершение работником действий, за которые в соответствии с федеральным законом он подлежит увольнению. В этом случае увольнение производится в порядке п.3.ст.25 Федерального закона « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности » - (ст.376 ТК РФ).

10. Обязательства Профкома

Профком обязуется:

10.1. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе, стабилизации и повышению эффективности работы центра, укреплению трудовой и производственной дисциплины присущем Профсоюзу методами.

10.2. Производить работу по защите экономических и профессиональных интересов работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих Профсоюзу денежные средства в размере 1% оказывать им при необходимости бесплатную юридическую помощь.

10.3. Не организовывать забастовок по вопросам включенным в настоящий коллективный договор, при условии их выполнения.

10.4. Предоставлять и защищать законные права и коллективные интересы работников центра в органах законодательной и исполнительной власти.

10.5. Руководствуясь Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и положениями Устава Профсоюза, через учреждаемые комиссии и уполномоченных лиц осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением должностными лицами центра законодательства о труде и об охране труда, социальном страховании.

10.6. Проводить разъяснительную работу среди членов Профсоюза о правах и роли Профсоюза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников центра.

10.7. Принимать в установленном порядке меры по защите интересов высвобождаемых работников центра - членов Профсоюза.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

11.2. При структурной перестройке центра, необходимости применения положений коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

11.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.5. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально – экономическим вопросам и не используют средства давления на работодателя приостановлением работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушений трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам (массовым увольнениям).

11.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течении 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом тиражирован. Работодатель и Профком обязуются разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Профком организует контроль за выполнением коллективного договора, проводит проверки силами своей комиссии и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах его выполнения, при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или

приглашения экспертов, оплачиваемых администрацией; заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения договора.

11.8. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушений его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

От работников:

Председатель Профкома
РГБУ центр «Надежда»
Катаганова М.А.
«27» 07 2017г.

От работодателя:

Директор ГРБУ центр «Надежда»
Эдиев М.А.-А.
«27» 07 2017г.

СОГЛАСОВАНО:



Министр труда и
социального
развития КЧР

«27» 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор РГБУ Центр

«Надежда»



М.А.-А.Эдиев

2017 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
РЕСПУБЛИКАНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «РЕСПУБЛИКАНСКИЙ СОЦИАЛЬНО-
РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР «НАДЕЖДА» ДЛЯ
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда для работников РГБУ Центр «Надежда» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 28.12.2013 № 442 – ФЕ 3 «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» и с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015г. протокол № 12, в целях совершенствования системы оплаты труда работников РГБ Центр «Надежда» (далее учреждение).

1.2. Положение устанавливает систему оплаты труда работников учреждения

1.3. Системы оплаты труда работников учреждения, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации и Карачаево-Черкесской Республики, а также с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

1.4. Положение предусматривает единые принципы формирования системы оплаты труда работников учреждения, включающие в себя: рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления.

1.5. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет средств республиканского бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.6. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, 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 по каждой из должностей.

1.8. Настоящее Положение обеспечивает зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

1.9. Месячная заработная плата работников учреждения должна быть не менее установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Рекомендуемые размеры окладов работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением к настоящему Положению.

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по общепрофессиональным профессиям рабочих и служащих установлены Положением по определению окладов (должностных окладов) и установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики и учреждений по общепрофессиональным профессиям рабочих и должностям служащих, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 08.08.2010г. № 256 «Об утверждении Положения по определению и установлению размеров окладов (должностных окладов) работников органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики и республиканских государственных учреждений по общепрофессиональным профессиям рабочих и должностям служащих».

2.2. Наличие квалификационной категории учитывается в течение 5 лет со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

2.3. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам работников.

2.4. Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

2.5. В целях социальной поддержки работников учреждения могут устанавливаться выплаты социального характера в виде оказания

единовременной материальной помощи в связи со смертью близких родственников (дети, жена, муж, отец, мать), причинением ущерба имуществу вследствие пожара, хищения имущества и других чрезвычайных ситуаций, в связи с наступлением тяжелой болезни.

2.6. В случаях изменения условий труда и размеров оплаты труда, в том числе при переходе на новые системы оплаты труда, при установлении и изменении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных работникам за исполнение ими трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера необходимо вносить изменения в трудовой договор с работником (заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам).

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работниками учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг» и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 №167н.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также другие периоды, в течение которых за ним сохраняется заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.7. Продолжительность рабочего времени или норм часов за ставку заработной платы в неделю (в год) педагогическим работникам определяется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

2.8. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

За работу с ненормированным рабочим днем предоставляется согласно

ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, конкретная продолжительность, которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка учреждения с учетом необходимости выполнения работником трудовых обязанностей во внеурочное время, а также с учетом характера его работы, ее сложности, объема и др.

Для установления режима ненормированного рабочего дня в учреждении, выполняются следующие действия:

- обосновывается введение режима;
- определяется перечень должностей работников;
- фиксируется режим и перечень должностей в локальном акте;
- включаются условия о ненормированном рабочем дне, о гарантиях и компенсациях в трудовой договор работника;
- составляются отдельные приказы по каждой должности или работнику, которые должны будут перейти на режим ненормированного рабочего дня, и ознакомить с ними каждого сотрудника.

3. Порядок и условия определения окладов работников учреждения РГБУ Центр «Надежда»

3.1. Должностной оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается в следующих размерах:

заместителю руководителя учреждения - на 25 процентов меньше чем оклад руководителя учреждения;

главному бухгалтеру учреждения - на 30 процентов меньше чем оклад руководителя учреждения.

3.2. Должностной оклад остальных работников учреждения устанавливается согласно приложению к Положению.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения

4.1. В соответствии с пунктом 2.1. Постановления Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 г. № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений» работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплата за работу в отрасли социального обслуживания населения;
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты специалистам за работу в сельской местности.

4.2. Выплаты компенсационного характера за работу в отрасли социального обслуживания населения устанавливаются всем работникам учреждения в следующих размерах:

Наименование учреждений и их подразделений	Наименование должностей
<p>Учреждения, структурные подразделения и должности, занятые на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа в которых дает право на выплату в размере 15 процентов от установленного оклада</p>	
<p>Реабилитационный центр, оздоровительный центр, центр социальной помощи на дому, юридическое бюро, дом-интернат общего типа для престарелых и инвалидов (кроме отделения милосердия)</p>	<p>Должности всех наименований, предусмотренных для работы в учреждениях</p>
<p>Учреждения, структурные подразделения и должности, занятые на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа в которых дает право на выплату в размере 20 процентов от установленного оклада</p>	
<p>Реабилитационный центр для несовершеннолетних</p>	<p>Должности всех наименований, предусмотренных для работы в учреждениях</p>
<p>Учреждения, структурные подразделения и должности, занятые на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа в которых дает право на выплату в размере 25 процентов от установленного оклада</p>	
<p>Отделения (палаты) для лежачих больных, отделения милосердия дома-интерната общего типа для престарелых и инвалидов, специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов, центр для детей и подростков с дефектами физического развития, дом-интернат для детей с дефектами умственного развития, реабилитационные центры (отделения) для лиц с дефектами умственного и физического развития</p>	<p>Должности всех наименований, предусмотренных для работы в учреждениях</p>

4.3. Доплаты компенсационного характера в размере 10 процентов от установленного оклада устанавливаются следующим работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда:

-уборщикам служебных помещений, дезинфекторам и другим работникам, использующим дезинфицирующие средства.

4.4. Доплаты компенсационного характера в размере 12 процентов от установленного оклада устанавливаются следующим работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда:

-рабочим пищеблоков (повар, кухонный рабочий, мойщик посуды, изготовитель пищевых полуфабрикатов, официант);

-рабочим прачечных (рабочие, осуществляющие стирку, сушку и глажение одежды);

-рабочим котельных, водопроводно-канализационной и энергетической службы (слесарь-сантехник, электромонтер).

4.5. Выплата за работу в сельской местности производится всем работникам в размере 25 процентов от установленного оклада. Данная выплата не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.6. Выплаты, указанные в пунктах 4.3, 4.4 настоящего Положения, устанавливаются работникам по итогам проведения специальной оценки условий труда (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»), при этом руководитель учреждения принимает меры по разработке и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам внеочередной специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты в установленном порядке снимаются.

4.7. Работникам учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится доплата до 100 процентов от установленного оклада (должностного оклада), определяемая по соглашению сторон трудового договора.

4.8. Выплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

Выплата за каждый час работы в ночное время устанавливается в размере 35 процентов от часовой ставки.

4.9. Выплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в размере:

-одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

-двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или за час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы

рабочего времени.

4.10. Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы в полуторном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), за последующие часы - в двойном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы).

4.11. Выплаты компенсационного характера начисляются на оклад и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по внешнему совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей. По внутреннему совместительству выплаты компенсационного характера начисляются на оклад и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по внутреннему совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей, за исключением пунктов 4.2 и 4.6.

4.12. Выплаты компенсационного характера не начисляются при совмещении профессий (должностей), за исключением пунктов 4.3, 4.4, при условии, что рабочее место по совмещаемой должности признано по результатам аттестации работой с тяжелыми (особо тяжелыми) и вредными условиями труда.

4.13. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

4.14. Виды выплат компенсационного характера, размер и условия для их начисления отражаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения.

5. Порядок и условия стимулирования работников РГБУ Центр «Надежда»

5.1. В соответствии с пунктом 2.1 постановления Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 г. №11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений», работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за непрерывный стаж работы по профилю;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплаты за специфику работы;
- выплата за интенсивность работы;
- выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп);
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград;
- выплаты за заведование структурным подразделением;
- выплата за наставничество;

- премиальные выплаты.

5.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с настоящим Положением в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.4. Выплаты стимулирующего характера производятся за отработанное время.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, выплата производится пропорционально отработанному времени.

5.5. Выплата за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается за продолжительность непрерывной работы в сфере социального обслуживания населения, здравоохранения и образования работникам учреждения:

от 0 лет до 3 лет не устанавливается;

от 3 лет до 5 лет – 20 процентов от установленного оклада;

от 5 лет и выше – 30 процентов от установленного оклада.

Работникам учреждения (за исключением директора, заместителя директора, должностей и профессий работников учреждений социального обслуживания, относящихся к основному персоналу (кроме санитарок всех наименований, социальный работник) данная выплата производится за общий стаж работы по профилю, включая иные сферы работы.

5.6. Выплата за качество и высокие результаты работы устанавливается с учетом критериев оценки эффективности деятельности работников. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников.

Выплата за качество и высокие результаты работы осуществляется за счет средств, выделяемых из республиканского бюджета на оплату труда работников и за счет доходов, полученных от приносящей доход деятельности, и выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда, сформированного из указанных источников.

Оценку результатов выполнения критериев оценки эффективности деятельности работников и определение размеров выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ осуществляет руководитель учреждения в соответствии с разрабатываемым им порядком об оценке эффективности деятельности работников учреждения.

Стимулирующие выплаты за качество выплачиваются в полном объеме, если работник отработал половину и более нормы рабочего времени за соответствующий календарный месяц года и не выплачивается, если работник отработал менее половины нормы рабочего времени за соответствующий календарный месяц года.

5.7. Выплата за специфику работы работников учреждения устанавливается:

-врачам, среднему, младшему медицинскому персоналу, педагогическим работникам, в размере до 100 процентов от установленного оклада;

-социальным работникам, специалистам по социальной работе в размере 20 процентов от установленного должностного оклада;

5.8. Выплата за интенсивность работы работников учреждения устанавливается:

- юристам в размере 40 процентов от установленного оклада;

-специалистам по кадрам в размере 30 процентов от установленного должностного оклада;

-бухгалтерам, экономистам, в размере 70 процентов от установленного должностного оклада.

Показатели и критерии интенсивности работы осуществляются с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

5.9. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

-за наличие почетных званий по профилю трудовой деятельности «Народный» и (или) «Заслуженный» в размере до 5 процентов от должностного оклада и производится по одному из оснований.

При наличии у работника ученой степени и ученого звания, почетных званий «Народный» и «Заслуженный» выплата производится по одному из оснований. Выплата устанавливается со дня присвоения звания согласно решению о присуждении степени или звания.

Выплата за наличие почетного звания «Заслуженный», «Народный» также применяется для педагогических, медицинских и социальных работников, получивших почетное звание «Заслуженный», «Народный» в республиках, входивших в состав Союза Советских Социалистических Республик по 31 декабря 1991 года.

5.10. Выплаты за заведование структурным подразделением производится заведующим отделений (структурных подразделений) в размере 10 процентов от установленного оклада.

5.11. Выплата за наставничество производится тем работникам, которые имеют стаж работы более 10 лет по своему профилю, в размере 10 процентов от установленного оклада.

5.12. Выплата за наличие квалификационной категории выплачивается в размере 5 процентов от должностного оклада.

5.13. Выплата водителям за классность выплачивается 50 процентов от

установленного должностного оклада и выплата за безаварийность выплачивается в размере 10 процентов от установленного должностного оклада.

5.14. Работникам учреждения за счет ассигнований, выделяемых из республиканского бюджета могут выплачиваться выплаты в виде премии к праздникам (Международный женский день, День защитника Отечества, День социального работника) за выполнение важных и особо важных поручений, а также по итогам работы за год. Премии выплачиваются в размере не более 100 процентов от установленного должностного оклада.

5.15. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия для их начисления отражаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником учреждения.

6. Осуществление социальных выплат работникам РГБУ Центр «Надежда»

6.1. В целях социальной поддержки работников учреждения могут устанавливаться выплаты социального характера в виде оказания единовременной материальной помощи в связи со смертью близких родственников (дети, жена, муж, отец, мать), причинением ущерба имуществу вследствие пожара, хищения имущества и других чрезвычайных ситуаций, в связи с наступлением тяжелой болезни.

6.2. Социальная выплата работникам учреждения устанавливается Министерством труда и социального развития Карачаево-Черкесской Республики на основании письменного заявления руководителя учреждения с приложением документов, подтверждающих наступление одного из обстоятельств, определяемых в соответствии с пунктом 6.1 настоящего Положения.

6.3. Социальная выплата назначается в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждения за счет экономии средств, выделяемых из республиканского бюджета и/или доходов, полученных от приносящей доход деятельности.

6.4. В целях поддержки высокой мотивации к эффективному труду, на усмотрение руководителя учреждения молодым специалистам, имеющим высшее или среднее - специальное образование, работающим по профилю могут устанавливаться выплаты социального характера в размере 10 процентов от установленного оклада (должностного оклада) в течение первых трех лет работы

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников учреждений социального обслуживания населения, государственного юридического бюро по профессиональным квалификационным группам

1. Профессиональная квалификационная группа «Профессии работников первого уровня, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»	
Квалификационные уровни	Размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	5554,0 - 5609,5
2 квалификационный уровень	5637,3
2. Профессиональная квалификационная группа «Профессии работников второго уровня, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»	
1 квалификационный уровень	5637,3 - 5665,8
2 квалификационный уровень	5692,9 - 5720,6
3 квалификационный уровень	5759,5
4 квалификационный уровень	6326,0 - 7597,8
3. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов первого уровня, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»	
1 квалификационный уровень	5609,5
2 квалификационный уровень	5637,3
4. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»	
1 квалификационный уровень	5637,3
2 квалификационный уровень	5665,8 - 5720,6
3 квалификационный уровень	5759,5
4 квалификационный уровень	6326,0 - 6937,0
5 квалификационный уровень	7597,8

5. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»

1 квалификационный уровень	5692,9 - 5759,5
2 квалификационный уровень	6326,0
3 квалификационный уровень	6937,0
4 квалификационный уровень	7597,8
5 квалификационный уровень	8214,3

6. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов четвертого уровня, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»

1 квалификационный уровень	8214,3
2 квалификационный уровень	8875,3
3 квалификационный уровень	9536,2

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью на 25 листах

Директор М.А.А.Душев
Председатель ПС М.А.Катаганов

«22» 09 2017 год

