

Директор  
Центра социальной помощи семье и  
детям Бай-Тайгинского кожууна  
Директор Серге Ч.К.

М.П. 01 марта 2017 г

Первичная профсоюзная организация  
Центра социальной помощи семье и  
детям Бай-Тайгинского кожууна.  
Председатель профкома Аптыыла Р.Д.

«01» МАРТА 2017г

Утвержден на общем профсоюзном собрании  
Центр социальной помощи семье и детям  
Бай-Тайгинского кожууна  
№ 1 от 01 МАРТА 2017 г

## Коллективный договор между профкомом и администрацией «Центра социальной помощи семье и детям Бай-Тайгинского кожууна» на 2017-2020 годы.

Коллективный договор зарегистрирован в Тувинской  
республиканской организации профсоюза работников  
госучреждений и общественного обслуживания РФ  
Регистрационный № 04 от 01 марта 2017 года

Председатель Серге Ч.К. Седип-оол

Министерство труда и социального  
обслуживания Республики Тыва

Регистрационный номер 04  
Дата регистрации 01 марта

специалист Косебу

г.КЫЗЫЛ-2017 г.

Центр социальной помощи семье и детям Бай-Тайгинского кожууна именуемый далее «работодатель» в лице директора Сегбе Чодураа Комбуевны и работники организации, именуемые далее «профсоюз» в лице председателя профкома Аптыыла Рада Демир-ооловна.

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положением и Устава Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ, Трудового Кодекса РФ (далее – ТК. РФ), Закона Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», Положением о Министерстве здравоохранения и социального развития Республики Тыва, Положением об оплате труда стимулирующих и компенсационных выплатах Центра социальной помощи семье и детям Бай-Тайгинского кожууна с Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», Трехстороннего соглашения Территориального объединения «Федерация Профсоюзов Республики Тыва», объединение работодателей Республики Тыва и Правительство Республики Тыва, в целях создания на основе принципов социального партнерства необходимых условий для обеспечения жизнедеятельности работников, развития производства, социальной и правовой защиты работников заключили настоящий коллективный договор на период 2017– 2020 годы и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсужден и решений вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения условий настоящего коллективного договора.

1.3. Работодатель признает представителя трудового коллектива профсоюз, который уполномочен представлять интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

1.4. Для ведения подготовки, заключения и контроля за выполнением колдоговора создаются комиссия, состав которой указан в приложении № 1 к настоящему договору.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профсоюза (по согласованию с профсоюзом). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения

работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Настоящий колдоговор вступает в силу с момента подписания его сторонами с февраля месяца 2017 года и действует в срок до 31 декабря 2019 года. Если по истечении установленного срока действия колдоговора ни одна из сторон не вступила инициатором по заключению нового колдоговора, то его действие продлевается на следующий год.

1.7. При реорганизации Центра социальной помощи семье и детям Бай-Тайгинского кожууна в форме слияния, присоединения, разделения, выделения колдоговор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. Законодательные и иные нормативы правовые акты, принятие социально-экономические и правовые положения работников организации, принимаются с момента вступления их в силу.

1.9. Ни одна из сторон колдоговора не может в течение срока действия колдоговора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкованием разъяснение положений колдоговора осуществляется по взаимному согласованию представителей сторон.

1.10. Стороны обязуются не реже одного раза в год обсудить о выполнении принятых обязательств.

1.11. Основные права и обязанности работников.

1.11.1 Работники имеют право на;

- заключение изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы,

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

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

- участие в управлении организацией;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке установленном законодательством РФ;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### 1.11.2. Работники обязаны;

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей сохранности имущества работодателя ( в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

#### 1.11.3. Основные права и обязанности работодателя,

#### 1.11.4. Работодатель имеет право,

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке установленном законодательством РФ с участием представителя профсоюзной организации, (отзывать работника с очередного отпуска в связи производственной необходимости с последующим предоставлением отгула);
- принимать локальные нормативные акты;

#### 1.11.5. Работодатель обязан;

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред причиненным работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и

на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

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

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.2. 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, в частности;

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об улучшении социально-бытовых условий жизни работника и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. Помимо лиц, указанных в статье 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права;  
беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

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

2.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии и его должностью, профессией, квалификацией.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставших под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника,

если простой или необходимость уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части 2 пункта 2.5. настоящего договора. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации допускается только с письменного согласия работника.

При указанных переводах оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

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

2.7. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон
  - 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
  - 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
  - 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
  - 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
  - 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
  - 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
  - 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
  - 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
  - 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
  - 11) нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.
- Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, а соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность)



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

2.9. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию, лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком, работники, получившие у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание, инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица;

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 5 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста;
- отцы, воспитывающим детей до 18-летнего возраста без матери;

---

2.10. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие женщины при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации организации (индивидуального предпринимателя). Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству по прежней профессии, специальности, квалификации у другого работодателя, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить, с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.11. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

2.12. При увольнении работника предпенсионного возраста (мужчины – с 55 лет, женщины – с 50 лет) по сокращению численности или штата по договоренности с ним им выплачивается за счет средств работодателя

разница между пособием по безработице и средним месячным заработком работника до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ, или ежемесячное пособие в размере пенсии по старости до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ;

2.13. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к работодателю и занятие открывшихся вакансий;

2.14. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с;

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю

Работодателем установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье)

Продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается;

- для работников в возрасте от шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы, не более 35 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю в порядке, установленном

Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм.

3.3. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц;

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет).
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

3.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.5. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях;

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя ( в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях;

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия

(пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемия или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечения к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.6. 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 организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях;

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

## 4. Время отпуска

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.1. Согласно ст. 115 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск предусмотрен продолжительностью 28 календарных дня. В соответствии со ст. 321 ТК РФ кроме установленного основного оплачиваемого отпуска лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, предоставляется дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 16 календарных дней. Директору учреждения предоставляется дополнительно оплачиваемый отпуск 12 календарных дней.

4.2. Предоставлять одному из работающих родителей 4 дополнительных оплачиваемых выходных в месяц для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет.

4.3. Работникам предоставляются отпуска согласно графиков, утвержденных руководителем учреждения с учетом мнения профкома.

В случае необходимости возможен отзыв работников с очередного отпуска для работы на пришкольной участке с последующим предоставлением отгулов в течение учебного года.

4.4. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях;

- свадьба самого работника 5 дней;
- свадьба детей 3 дня;
- на похороны близких родственников (родители, дети, супруги, кровные сестры и братья) на 3 дня. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы.

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

## 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Выходным днем является воскресенье.

5.2. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в организации составляет 1 час, с 13-00 ч до 14-00 часов.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются работодателем.

5.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора

лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждый три часа продолжительностью не менее 50 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзов, не позднее чем две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям согласовав это с работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам организации продолжительностью 72 календарных дней, обслуживающим персоналам по 44 календарных дней

5.6. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или любое удобное для них время имеют следующие работники;

- ветераны боевых действий, в том числе инвалиды, ветераны труда;
- лица, награжденные знаком «Почетный донор России»;
- лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие Чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие Чернобыльской катастрофы, участники ликвидации катастрофы, граждане, эвакуированные из зоны отчуждения и переселенные из зоны отселения, и некоторые другие лица, подвергшиеся воздействию радиации в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, других аварий на атомных объектах военного и гражданского назначения, испытаний, учений и других работ, связанных с любыми видами ядерных установок;
- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей;
- работники, получившие трудовое увечье;
- любые работники при наличии у них путевок на лечение.

5.7. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

- а) со свадьбой самого работника – 3 дней;
- б) со свадьбой детей - 3 дня;
- в) со смертью родственников (родителей, супругов, детей) - 5 дней;
- г) с рождением ребенка 2 дня.

## 6. ОПЛАТА ТРУДА

Труд работников оплачивается по Положению об оплате труда, указанных в Приложении к Коллективному договору и разрядов выполняемой работы.

Положение об оплате труда (см. приложение №2)

6.1. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, выплачиваются доплаты к тарифной ставке (окладу) в размере, установленном законодательством РФ.

6.2. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере, первые два часа полуторном размере, а остальные двойном размере. За работу выходные и праздничные дни в двойном размере, установленные законодательством РФ.

6.3. Работодатель вправе устанавливать работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за выслугу лет за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, в связи с разделением рабочего дня (смены) на части, за ненормированный рабочий день. Размеры надбавок определяются Работодателем.

6.4. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за последние двенадцать календарных месяцев.

## 7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

7.2. Работодатель обязан обеспечить;

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих

местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, субъектов РФ в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, , сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюза.

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

### 7.3. Работник обязан;

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда;

- стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего



руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

7.4. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **8. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКОВ**

8.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.2. Помимо возвращения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, организация выплачивает работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой до повреждения здоровья и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

Также работникам компенсируются расходы (лечение, уход и т.п.) в полном объеме.

8.3. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда, они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **9. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ, ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ**

9.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ;

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;

- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- при предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

## 10. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

### 10.1 Работодатель:

- ежемесячно производит бесплатное удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на счет вышестоящей Республиканской профсоюзной организации членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы.

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

10.2. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации Тувинская республиканская организация профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ ИНН 1701010915, КПП 170101001, Расч. сч. 40703810165000000031, Восточно-Сибирский банк СБ РФ г.Красноярск БИК 040407627, корр. сч. 30101810800000000627. членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Отчисляет на культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия не менее 0,5% от фонда оплаты труда.

10.3. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислять на счет вышеуказанный профсоюзной организации счет денежные средства из заработной платы работника в размере 100% установленного профсоюзного взноса.

(указать конкретный размер (ст. 30,377 ТК РФ))

10.4. Членские профсоюзные взносы перечисляются на вышеуказанный счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

- бесплатно предоставлять первичной профсоюзной организации для обеспечения их деятельности в интересах работников оборудование, помещение, средства связи (городской и местной) и транспортные средств;

- освобождают от основной работы членов выборных профсоюзных органов, с сохранением средней заработной платы за счет работодателя для выполнения общественных обязанностей в интересах работников,

прохождения профсоюзной учебы, участие в качестве делегатов в работе конференций профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятия.

- поощрять морально материально членов выборных первичной профсоюзной организации за содействия и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

1.5 Увольнение по инициативе Работодателя председателя и их заместителя первичной профсоюзной организации, не освобожденных от активной работы, в случаях сокращения численности или штата работников, недостаточной квалификации, неоднократного неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.6. Для осуществления уставной деятельности профкома Работодатель беспрепятственно предоставляет всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам. А также заблаговременно ставит профком в известность обо всех проектах и планов перспективного и текущего развития, затрагивающие интересы трудового коллектива.

10.7. Работодатель согласовывает профсоюзам все решения, касающиеся оплаты труда, занятости рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам. Работодатель обязан приостановить по требованию профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

## 11. Обязательства профкома

Профком совместно с вышестоящей профсоюзной организацией обязуются:

11.1. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, созданию благоприятного морально-психологического климата в коллективе, стабилизации и повышению эффективности работы, укреплению служебной (трудовой) дисциплины.

13.2. Представлять и защищать законные права и интересы членов профсоюза, на условиях установленных первичной профсоюзной организации, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти, оказать им бесплатную юридическую помощь.

13.3. Оказать методическую, организационную и правовую помощь членам профсоюза, организовать обучение профсоюзных кадров и актива выборных профсоюзных органов и представителей Работодателя по всем направлениям профсоюзной деятельности.

13.4. Приводить разъяснительную работу среди работников о правах и

роли профсоюза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников

13.5. ЦК профсоюз за счет средств профсоюзного бюджета через страховую компанию «Профсодружество» заключают договора страхования от несчастных случаев со смертельными исходами на производстве, а также получения инвалидности первой группы в результате несчастных случаев на производстве всех членов профсоюза, работающих в отрасли.

13.6. Оказывать материальную помощь нуждающимся членам профсоюза по решению профкома из профсоюзного бюджета.

13.7. Организовать проведение культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников и членов их семей.

13.8. Организовать оздоровление детей работников (в период летних каникул), новогоднее представление с вручением подарков детям работников.

13.9. Награждать почетными грамотами, медалями, а также ценными подарками профсоюзных активистов и отличившихся в труде членов профсоюза.

13.10. Организовать в коллективе чествование ветеранов войны и труда, поздравлять с праздниками юбилейными датами (юбилейные даты 30, 40, 45, 50, 60, 70, 75 и далее каждый 5 лет).

## 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

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

9.3. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

9.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

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

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

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются в выполнении коллективного договора на собрании (конференции)


трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.


9.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.8. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.8. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

Председатель Профсоюзной организации Центра социальной помощи семье и детям Бай-Тайгинского кожууна

  
\_\_\_\_\_ Аптылыла Рада Демир-ооловна дата \_\_\_\_\_  
(подпись)

<p>«СОГЛАСОВАНО» Председатель профкома <i>Аптыбыла Р.Д.</i> «17» марта 2017 г.</p>	<p>«УТВЕРЖДАЮ» Директор Центра Серге Ч.К. «17» марта 2017 г.</p> 
--	--

Правила внутреннего трудового распорядка  
для работников ГБУ РТ «Центр социальной помощи семье и детям Бай-  
Тайгинского кожууна»

Настоящие Правила определяют внутренний трудовой распорядок в ГБУ РТ «Центр социальной помощи семье и детям Бай-Тайгинского кожууна», порядок приема на работу и увольнения работников, основные обязанности работников и администрации, режим рабочего времени, а также меры поощрения и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

**1. Прием на работу**

1.1. Прием на работу в учреждение оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

1.2. При приеме на работу, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет администрации ГБУ РТ «Центр социальной помощи семье и детям Бай-Тайгинского кожууна» следующие документы:

- паспорт, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, оформленную в установленном порядке,
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования,
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- диплом или иной документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- ~~— медицинскую книжку с медицинским освидетельствованием,~~  
установленным федеральным органом исполнительной власти в области здравоохранения;
- сведения (справка) о наличии или об отсутствии судимости за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности, половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, справка об отсутствии судимости, основ

конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

1.3. При приеме на работу администрация ГБУ РТ «Центра социальной помощи семье и детям Бай-Тайгинского кожууна» обязана:

- ознакомить работника с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, разъяснить работнику его права и обязанности;

- ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором;

- провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, разъяснить обязанность по сохранению сведений, составляющих государственную, коммерческую, служебную или иную тайну, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника, ответственность за ее разглашение.

1.4. Прекращение трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством РФ.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию ГБУ РТ «Центр социальной помощи семье и детям Бай-Тайгинского кожууна» в письменной форме не позднее чем за две недели. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу, а администрация ГБУ РТ «Центр социальной помощи семье и детям Бай-Тайгинского кожууна» обязана выдать ему трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора. Днем увольнения считается последний день работы.

По соглашению между работником и администрацией ГБУ РТ «Центр социальной помощи семье и детям Бай-Тайгинского кожууна» трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона, со ссылкой на соответствующие нормы закона.

## **2. Основные обязанности работников**

2.1. Работники ГБУ РТ «Центр социальной помощи семье и детям Бай-Тайгинского кожууна» должны:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации и непосредственного руководителя, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- качественно и в срок выполнять производственные задания и поручения;

- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране;

- содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в отделе и на территории предприятия; соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

2.2. Круг обязанностей, которые выполняет работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором, должностной инструкцией.

### 3. Основные обязанности администрации

3.1. Администрация ГБУ РТ «Центр социальной помощи семье и детям Бай-Тайгинского кожууна» обязана:

- соблюдать трудовое законодательство;

- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

3.2. Администрация ГБУ РТ «Центр социальной помощи семье и детям Бай-Тайгинского кожууна» стремится к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений внутри предприятия, повышению заинтересованности среди работников в развитии и укреплении деятельности предприятия.

### 4. Рабочее время и время отдыха



4.1. В соответствии с действующим законодательством на предприятии устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

График работы, определяющий начало ежедневной работы, время обеденного перерыва и окончание рабочего дня, устанавливается для работников предприятия с учетом производственной деятельности, утверждается администрацией ГБУ РТ «Центр социальной помощи семье и детям Бай-Тайгинского кожууна».

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.2. Работа в учреждении не производится в нерабочие выходные и праздничные дни, установленные трудовым законодательством за исключением сотрудников имеющих ненормированный рабочий день.

При совпадении выходного и праздничного дней перенос выходного дня осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

4.3. Очередность предоставления отпусков устанавливается администрацией с учетом производственной необходимости и пожеланий работников.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников согласно действующему законодательству устанавливается не менее 44 календарных дней. По согласованию с администрацией работнику может быть предоставлен дополнительный отпуск без сохранения заработной платы.

## 5. Поощрения

5.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде помимо стимулирующих выплат применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;

Поощрения объявляются приказом, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

## 6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

6.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

6.3. Дисциплинарные взыскания применяются директором Центра. Администрация ГБУ РТ «Центр социальной помощи семье и детям Бай-Тайгинского кожууна» имеет право вместо наложения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

6.4. До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

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

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

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

6.5. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

6.6. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

6.7. С правилами внутреннего распорядка должны быть ознакомлены все работники предприятия. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный правилами.



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

1.10. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику (ст. 138 ТК РФ).

1.11. В отдельных случаях (взыскание алиментов на несовершеннолетних детей, возмещение вреда, причиненного работодателем здоровью работника, возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещение ущерба, причиненного преступлением), установленных законодательством Российской Федерации, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание (ст. 138 ТК РФ).

1.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму (ст. 140 ТК РФ).

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

1.14. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

1.15. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

1.16. Время простоя по вине работника не оплачивается.

## **2. ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ**

2.1 В Учреждении устанавливаются доплаты за работу в выходные и праздничные дни (ст. 149, 153 ТК РФ); за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ), за работу в тяжёлых, вредных, опасных условиях труда (ст. 147 ТК РФ);

2.2 Сверхурочная работа оплачивается в Учреждения за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

2.3 Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. 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 (ст. 153 ТК РФ).

2.4 В Учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.5 В соответствии с п.п. 4.2. 4.3 Постановления Правительства Республики Тыва от 05.05.2009 г. за № 186 « О введении новой системы оплаты труда работников бюджетных учреждений социального обслуживания населения Республики Тыва, подведомственных Министерству труда и социальной политики Республики Тыва» в Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующего характера:

- выплаты за качественные показатели деятельности учреждений;
- выплаты за продолжительность непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;

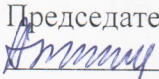
Размеры выплат стимулирующего характера указанных в п. 2.5. настоящего Положения устанавливается директором Учреждения, в размере не менее 30 процентов должностного оклада работника.

2.6 В конце отчетного периода (месяц, квартал, полугодие, год) работникам Учреждения, исходя из экономии средств, может выплачиваться премия. Размер премии зависит от решения премиальной комиссии;

2.7 Работодатель также обязуется выплачивать работникам выходное пособие и иные компенсационные выплаты в случаях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

### **3. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ**

3.1. За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

«Согласовано»  
Председатель профкома  
 Аптыыла Р.Д.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2017г.

«Утверждаю»  
Директор Центра  
 Сергеев Ч.К.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2017г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о материальном стимулировании работников

ГБУ «Центр социальной помощи семье и детям Бай-Тайгинского кожууна»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Республики Тыва от 07.07.2016 года №292 «О введении новой системы оплаты труда работников бюджетных учреждений социального обслуживания населения Республики Тыва, подведомственных Министерству труда и социальной политики Республики Тыва».

1.2. Настоящее положение разработано в целях совершенствования организации заработной платы работников, повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.3. Положение включает в себя:

- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения (центра), включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения (центра)

2.1. К выплатам стимулирующего характера, кроме повышающих коэффициентов, относятся:

- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- премиальные выплаты за выполненную работу.

2.2. За продолжительность непрерывной работы устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

2.2.1. Работникам учреждения (центра), имеющим стаж непрерывной работы:

- от трех до пяти лет – 20 процентов;
- свыше пяти лет - 30 процентов.

Исчисление стажа для установления надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении (центре) осуществляется в соответствии с данным Положением.

2.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении (центре) могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- к профессиональным и общегосударственным праздникам.

На основании решения директора учреждения (центра) в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств, осуществляется премирование:

- заместителя директора по воспитательной работе, главного бухгалтера, заведующих отделениями и иных работников, подчиненных директору непосредственно;
- заведующие отделениями, специалистов и иных работников - по представлению заместителя директора по воспитательной работе;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения (центра) - по представлению заведующих отделениями;

Премирование директора учреждения (центра) производится на основании приказа Агентства по делам семьи и детей Республики Тыва с учетом результатов деятельности учреждения (центра) в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы.

Одним из показателей эффективности работы директора учреждения (центра) является рост средней заработной платы работников учреждения (центра) в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы.

2.5. При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с успешной деятельностью учреждения;
- своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения (центра).

2.6. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Тыва, присвоении почетных званий Российской Федерации, почетных званий Республики Тыва, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Тыва, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Тыва;
- награждении нагрудными знаками «Отличник социально-трудовой сферы»;

➤ награждении Почетной грамотой Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства труда и социальной политики Республики Тыва и др.

2.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентом отношении к окладу (должностному окладу).

2.8. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения (центра));
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (центра) среди населения;
- непосредственное участие в реализации региональных целевых программ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентом отношении к окладу (должностному окладу)

2.9. Выплаты стимулирующего характера производятся по результатам работы за год, ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы, обновление данных осуществляется ежеквартально

2.10. Расчет выплат стимулирующего характера по результатам работы за год производится на основании критериев, установленных настоящим положением.

2.11. Для подведения итогов работы профессиональной деятельности педагогических работников и сотрудников учреждения, учета их личных достижений, инициативности, исполнительской дисциплины и качества работы приказом директора назначается комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ. В комиссию входят: заведующие отделениями, главный бухгалтер, юрист, председатель профсоюзного комитета. Председатель комиссии – директор ГБУ «Центр СПСиД Бай-Тайгинского кожууна».

2.12. Заседание комиссии проводится раз в квартал. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения принимаются большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

2.13. К компетенции Комиссии относится:

- проведение мониторинга профессиональной деятельности сотрудников учреждения;
- заполнение таблицы личных достижений сотрудников по определенным критериям;



- подсчет баллов, полученных каждым сотрудником учреждения в сводной таблице;
- расчет размера выплат стимулирующего характера конкретного работника за отработанный период;
- оформление протокола.

2.14. Произведенный комиссией расчет оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основании приказа директора ГБУ «Центр СПСид Бай-Тайгинского кожууна».

2.15. Если на работника в течение отчетного периода налагалось дисциплинарное взыскание, были жалобы со стороны общественности и обслуживаемых, то выплаты стимулирующего характера не производятся.

2.16. Информация о сумме баллов, набранных сотрудником согласно критериям, носит открытый характер.

**Перечень показателей оценки эффективности деятельности учреждений, сотрудников и критерии их оценки**

N п/п Наименование показателя эффективности деятельности (руководителя)	Критерии оценки	Количество баллов
I. Основная деятельность учреждения		
1.1. Выполнение государственного (муниципального) задания	Выполнение государственного задания в полном объеме Объем выполненного государственного задания определяется как отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему социальных услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно государственному заданию Пункты государственного (муниципального) задания, в которых определен объем оказываемых услуг, считаются выполненными, если отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему социальных услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно государственному (муниципальному) заданию, составляет не менее 85%	10 баллов
1.2. Обеспечение комплексной безопасности учреждения и проживающих(пребывающих) в нем несовершеннолетних	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации и "тревожной кнопки", отсутствие зарегистрированных	10 баллов

случаев травматизма граждан и работников учреждения за отчетный период, своевременная подготовка к отопительному сезону и т.п. (отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверок)

Наличие замечаний, исполненных в 5 баллов соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях, предложениях

Наличие неисполненных в срок (-2 балла) предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков

1.3. Оснащенность учреждения Соответствие созданных в 10 баллов помещениями, учреждении условий проживания оборудованим, действующим требованиям, в том технических и иными числе:

средствами, необходимыми СанПиНу 2.1.2.2564-09 для качественного оказания "Гигиенические требования к социальным услуг и размещению, устройству, соответствующими оборудованию, содержанию объектов установленным нормам и организаций здравоохранения и нормативам социального обслуживания, предназначенных для постоянного проживания", установленным социальным нормам и нормативам по обеспечению граждан одеждой, обувью, мягким инвентарем, продуктами питания, мебелью и предметами длительного пользования, а также положениям государственных стандартов социального обслуживания, положениям порядков предоставления социальных услуг

Отрицательная динамика в (-2 балла) обеспечении безопасности здоровья и жизни граждан учреждения (нарушение санитарно-гигиенические условий, отсутствие безбарьерной среды, наличие случаев травматизма, психологический дискомфорт), а также в обеспечении психологического комфорта и безопасных условий труда работников в результате несоблюдения действующих

- требований
- 1.4. Отсутствие заболеваемости обслуживаемых инфекционными заболеваниями\* массовой Отсутствии случаев массовой 6 баллов
- заболеваемости вследствие надлежущей организации профилактической работы среди несовершеннолетних, проживающих в отделении временного проживания, должного выполнения обязанностей по недопущению распространения заболеваемости
- 1.5. Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг Положительные результаты опроса (в 2 балла форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в учреждении. Положительные результаты 2 балла независимой оценки качества предоставления социальных услуг
- Наличие письменных жалоб, (-2 балла) поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорных органов
- 1.6. Осуществление инновационной деятельности Достижение позитивных результатов 6 баллов работы в условиях новых эффективных авторских социальных технологий по социальному обслуживанию населения, разработанных и внедренных в работу учреждения
- 1.7. Обеспечение информационной открытости учреждения Обеспечение регистрации и 10 баллов размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на федеральном портале
- 1.8. Создание попечительского совета в учреждении Наличие в учреждении 8 баллов попечительского (общественного, наблюдательного) совета и его участие в независимой оценке качества работы учреждения
- 1.9. Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения Наличие в учреждении 3 балла информационных стендов о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, о поставщиках социальных услуг, о правах и обязанностях граждан, получающих социальные услуги, о составе попечительского совета, о действующем социальном законодательстве и с другой

информацией

Наличие в учреждении официального Интернет-сайта и его системное сопровождение 5 баллов

II. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина учреждения (руководителя)

2.1. Своевременность представления месячных, квартальных и годовых сведений, отчетов и статистической отчетности, планов хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений и их качество Соблюдение сроков, установленных 5 баллов  
Нарушение сроков, установленных (-2 балла) порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности

2.2. Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания; эффективность расходования средств, полученных от взимания платы с граждан за предоставление социальных услуг, в частности, психоневрологического профиля Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок 10 баллов  
Наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности в течение учетного периода (-2 балла)  
Наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок (-2 балла)

Наличие нормативного акта, регулирующего расходование средств, полученных от граждан за оказанные платные социальные услуги, в частности, в учреждениях психоневрологического профиля, целевое использование указанных средств 3 балла

Нормативное регулирование расходования средств, полученных в качестве благотворительной и спонсорской помощи 3 балла

III. Деятельность учреждения (руководителя), направленная на работу с кадрами

3.1. Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими социальные услуги Доля укомплектованности, составляющая 100% 10 баллов  
Доля укомплектованности, составляющая менее 75% 8 баллов

3.2. Соблюдение сроков повышения квалификации Соблюдение установленных сроков повышения квалификации 5 баллов

работников учреждения, работников Для педагогических непосредственно работников и медицинского оказывающих социальные персонала с получением сертификата услуги гражданам специалиста или присвоением квалификационной категории не реже, чем 1 раз в 5,1 - 6 лет Для иных специалистов и социальных работников - не реже, чем 1 раз в 3,1 - 5 лет

- 3.3. Доведение заработной платы учреждений до соответствующих категорий работников учреждения до заработной платы работников учреждения и доведенная средняя заработная плата в регионе в среднемесечной заработной плате по соответствию с региональной субъектам Российской Федерации "дорожной картой". Соблюдение установленных показателей соотношения средней заработной платы соответствующей категории работников учреждения и доведенная средняя заработная плата в среднемесечной заработной плате по соответствию с региональной субъектам Российской Федерации "дорожной картой". 10 баллов
- 3.4. Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала фонда оплаты труда учреждения Соблюдение установленной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения 5 баллов
- 3.5. Соблюдение соотношения заработной платы и персонала учреждения целевого среднего основного и вспомогательного персонала учреждения Соблюдение установленного соотношения целевого среднего основного и вспомогательного персонала учреждения 5 баллов

**Показатели эффективности деятельности работников учреждений из числа основного персонала и критерии их оценки**

N п/п Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждений	Критерии оценки	Количество баллов
1 Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания учреждению, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	10 баллов
2 Освоение программ повышения квалификации курсов или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	5 баллов
3 Использование эффективных технологий	Достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных технологий	6 баллов

- в процессе социального обслуживания граждан авторских социальных технологий по социальному обслуживанию населения, разработанных и внедренных в работу учреждения
- 4 Участие в методической работе и инновационной деятельности Наличие учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений и т.п. 7 баллов  
Зафиксированная положительная динамика в удовлетворенном спросе граждан на услуги в результате применения новых технологий социальной работы 5 баллов
- 5 Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей; учет культурных особенностей, вероисповедания; защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах 8 баллов
- 6 Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах Динамика системного участия работников учреждений в указанных мероприятиях либо единичные случаи участия со значимыми результатами более широкого масштаба 7 баллов
- 7 Удовлетворенность граждан качеством предоставленных социальных услуг Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц за 2 балла  
Наличие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами (-2 балла)

**Критерии оценки результативности деятельности и качества работы структурных подразделений и работников учреждений социального обслуживания населения**

Категории работников по направлениям деятельности	Наименование Показателя	Критерии оценки
---	-------------------------	-----------------

<p>Заместитель директора</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание условий для обеспечения стабильного функционирования курируемых структурных подразделений.</li> <li>2. Обеспечение стандартов качества предоставления услуг.</li> <li>3. Обеспечение организации деятельности курируемых структурных подразделений в соответствии с уставными целями и стандартами качества социального обслуживания.</li> <li>4. Обеспечение своевременности и качества предоставления установленной отчетности.</li> </ol>	<p>Отсутствие предписаний надзорных организаций курируемых подразделений Отсутствие д. чрезвычайных взысканий, обоснованных работников у нарушении д. законодательств обоснованных исковых клиентов на нарушение с качества социаль обслуживания. Отсутствие зам. вышестоящих о нарушении качество пред отчетности.</p>
<p>Главный бухгалтер,</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечение финансовой дисциплины, достоверного учета бюджетных средств и материальных ресурсов, находящихся в пользовании учреждения.</li> <li>2. Обеспечение стандартов качества предоставления услуг.</li> <li>3. Обеспечение своевременности и качества установленной отчетности.</li> <li>4. Выполнение дополнительного объема работ, не входящих в круг должностных обязанностей.</li> </ol>	<p>Отсутствие нарушений хозяйственной деятельности, дисциплинарных Отсутствие нарушения сроков достоверности от вышестоящие налоговые органы статистики и установленной отчет</p>
<p>Специалисты кадрам, юрист</p>	<p>по</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечение соблюдения норм законодательства (по направлениям деятельности) при осуществлении деятельности учреждения.</li> <li>2. Обеспечение стандартов качества предоставления услуг.</li> <li>3. Обеспечение соблюдения норм законодательства в отношении работников учреждения.</li> <li>4. Обеспечение своевременности и качества установленной отчетности.</li> <li>5. Выполнение дополнительного объема работ, не входящих в круг должностных обязанностей.</li> </ol>	<p>Отсутствие нарушений, от дисциплинарных взысканий Отсутствие обоснованных жалоб учреждения делопроизводство, пр и кадровое обслужи Отсутствие нарушения сроков достоверности установленной отчетнос</p>

Заведующие отделениями	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечение стандартов качества предоставления услуг.</li> <li>2. Удовлетворенность получателей полнотой и качеством предоставляемых услуг</li> <li>3. Удовлетворенность получателей полнотой и качеством предоставляемых услуг.</li> <li>4. Выполнение дополнительного объема работ, не входящих в круг должностных обязанностей.</li> </ol>	<p>Наполняемость отделения</p> <p>Отсутствие замечаний и предписаний вышестоящих и надзорных органов и руководителей учреждения</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб и исковых требований либо наличии положительных отзывов со стороны обслуживаемых клиентов.</p>
Сторожа-истопники, уборщица служебных помещений, водитель.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание условий для обеспечения стабильного функционирования учреждения (по направлениям деятельности).</li> <li>2. Обеспечение стандартов качества предоставления услуг.</li> <li>3. Добросовестное выполнение должностных обязанностей.</li> <li>4. Напряженность и интенсивность труда.</li> <li>5. Выполнение дополнительного объема работ, не входящих в круг должностных обязанностей.</li> </ol>	<p>Недопущение чрезвычайных ситуаций.</p> <p>Отсутствие замечаний и предписаний надзорных органов, а также руководителей учреждения по вопросам нарушения установленных норм эксплуатации зданий, территорий, оборудования</p> <p>Выполнение единовременной особо важной для учреждения работы по поручению его руководства.</p>
Для всех категорий работников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внедрение новых технологий и передового опыта в области социальной обслуживания.</li> <li>2. Внедрение новых форм социальной реабилитации, социально-бытового и медицинского обслуживания.</li> <li>3. Участие в общественной и культурной жизни учреждения.</li> <li>4. Вознаграждение по итогам работы за квартал, год. Присуждение государственной награды, присвоение звания "Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации" и т.п. Награждение Почетной грамотой отраслевых министерств Российской Федерации, Республики Тыва, Правительства Республики Тыва, главы местной администрации и т.п. В честь профессиональных праздников (День социального работника, День автомобилиста, День медицинского работника). Победа на конкурсах. Издание методической литературы.</li> <li>10. Успешная работа по руководству студентами. Выполнение единовременной особо важной для учреждения работы по поручению его</li> </ol>	<p>по вопросам нарушения</p>



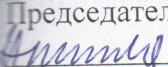
руководства. Достижение особых результатов в методической и вспомогательной деятельности в рамках ежегодных конкурсов: на лучшего социального работника, на лучшее отделение.
13. Юбилейная дата работника.
14. Увольнение в связи с уходом на пенсию.

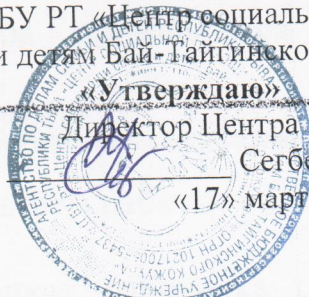
### 3. Другие вопросы оплаты труда

3.1. Материальная помощь работникам может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения (центра) на основании письменного заявления работника.

3.2. Руководитель учреждения (центра) имеет право делегировать заведующему отделением полномочия по определению размеров заработной платы работников отделений, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых на оплату труда.

«Согласовано»

Председатель профкома  
 Аптыбла Р.Д.  
«17» марта 2017г.



Серге Ч.К.  
«17» марта 2017г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях применения выплат компенсационного, стимулирующего характера, единовременной материальной помощи работникам государственного бюджетного учреждения "Центр социальной помощи семье и детям Бай-Тайгинского кожууна"

### 1. Общие положения

1.1. Положение о порядке и условиях применения выплат компенсационного, стимулирующего характера, единовременной материальной помощи (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства Республики Тыва от 07.07.2016 года №292 «О введении новой системы оплаты труда работников бюджетных учреждений социального обслуживания населения Республики Тыва, подведомственных министерству труда и социальной политики Республики Тыва»

1.2. Настоящее Положение об оценке результативности профессиональной деятельности работников государственного бюджетного учреждения «Центр социальной помощи семье и детям Бай-Тайгинского кожууна» определяет основания, порядок и критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников ГБУ РТ «Центр СПСиД Бай-Тайгинского кожууна».

1.3. Настоящее Положение разработано в целях материальной заинтересованности работников ГБУ РТ «Центр СПСиД Бай-Тайгинского кожууна» в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области в инновационной деятельности социальной сфере, современных образовательных технологий.

1.4. Премирование работников производится из ФОТ учреждения.

### 2. Порядок и условия применения компенсационных выплат

К выплатам компенсационного характера относятся:

- за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ);
- иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с трудовым законодательством РФ и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

### 3. Порядок и условия применения выплат стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера применяются в целях материального поощрения труда работников.

- выплаты за выслугу лет;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за квалификационный сертификат работника социальной службы;
- премии за качество и результативность выполняемых работ, выполнение особо важных или срочных работ;
- поощрительные выплаты.

3.1.2. Выплата за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях социального обслуживания населения, здравоохранения (независимо от ведомственной принадлежности), органах государственного санитарно-эпидемиологического надзора, в отделениях социальной помощи на дому и структурными подразделениями органов социальной защиты населения, администраций муниципальных образований области, в государственных образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, пропорционально фактически отработанному времени, в следующих размерах:

- от 3 лет до 5 лет - 20 процентов оклада;
- свыше 5 лет - 30 процентов оклада.

Премия за качество и результативность выполняемых работ работникам не начисляется в следующих случаях:

- а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- б) совершения прогула, появления работника учреждения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- в) нанесения работником учреждения своей деятельностью или бездействием материального ущерба учреждению;
- г) наличия фактов незаконного использования средств муниципального бюджета, недостач, потерь, других финансовых нарушений;
- д) нарушения правил ведения бюджетного учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленного в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности.

3.1.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается при условии:

- участия в реализации муниципального учреждения в реализации муниципальных целевых программ;
- организации и проведения ответственных мероприятий;

- качественного выполнения внеплановых работ по заданию местного самоуправления и Агентства по делам семьи и детей Республики Тыва.

Выплата премии за выполнение особо важных и срочных работ производится в размере одного оклада работника по результатам их выполнения за счет экономии по фонду оплаты труда учреждения.

3.1.4. Поощрительные выплаты работникам учреждения производятся:

- в размере одного оклада в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65-летием со дня рождения);

- в размере одного оклада в связи с профессиональным праздником (Днем социального работника), присвоением почетных званий Российской Федерации, награждением государственными наградами Российской Федерации и наградами Республики Тыва.

3.1.6. Надбавка за наличие квалификационного сертификата работника социальной службы устанавливается ежемесячно в размере 20 процентов оклада пропорционально фактически отработанному времени.

- за присвоенное почетное звание Российской Федерации - в размере 500 рублей в месяц;

4. Единовременная материальная помощь работнику учреждения выплачивается при наличии и в пределах экономии средств по фонду оплаты труда.

4.1. Основанием для оказания единовременной материальной помощи служит мотивированное заявление работника учреждения.

4.2. Единовременная материальная помощь выплачивается:

- в связи со смертью (гибелью) близкого члена семьи работника учреждения;
- в связи с утратой имущества в результате пожара, стихийного бедствия на основании подтверждающих документов;
- в связи с заболеванием при стоимости лечения, осуществляемого на платной основе по направлению лечебно-профилактических учреждений находящихся за пределами Республики Тыва (за исключением косметологического лечения и зубопротезирования);
- в связи с потребностью в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью, травмой, несчастным случаем;
- в связи с перенесением сложных операций или длительной болезни свыше 2-х месяцев;
- в иных случаях при условии представления обосновывающих документов.

4.3. Решение о выплате единовременной материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения и выплачивается работнику на основании письменного заявления работника.



«Согласовано»  
Председатель профкома  
*Анны* Аптыбыла Р.Д.  
«17» марта 2017г.

ПЕРЕЧЕНЬ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ПРИМЕНЯЕМЫХ ПРИ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГБУ «ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ СЕМЬЕ И ДЕТЯМ БАЙ-ТАЙГИНСКОГО КОЖУУНА»

№ п/п	Наименование выплаты	Основание для выплаты	Критерии размера выплаты, условия выплаты	Размеры выплаты, база расчета	Наименование професий и должностей
1	2	3	4	5	6
<b>1. Компенсационные выплаты</b>					
1.1.	Доплата за работу в ночное время	Работа с 22.00 до 06.00	По факту работы в ночное время	35 процентов часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время	Помощники воспитателей; сторожа-истопники
1.2.	Доплата (надбавка) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, тяжелые работы	Работа, связанная с вредными и (или) опасными условиями труда, тяжелые работы	Ежемесячно по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда	До 12 процентов тарифной ставки (оклада)	Повара, уборщица служебных помещений, санитарка-буфетчица, сторожа-истопники
1.3.	Доплата за сверхурочную работу	Работа установленной нормы рабочего времени	За фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени	За первые два часа работы в пределах нормальной продолжительности рабочего времени - в размере 0,5 часовой тарифной ставки, за последующие часы - в размере одинарной часовой тарифной ставки	Работникам по факту работы сверхурочно

1.4.	Доплата за работу в выходные и праздничные дни	Работа в выходные и нерабочие праздничные дни	За выходные и праздничные дни	Фактически часы в выходные и нерабочие праздничные дни	В размере одинарной часовой ставки оклада за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни	Работникам по факту
1.5.	Доплата за ненормированный рабочий день	Особый режим работы, в соответствии с которым работник эпизодически привлекается к работе за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени	Ежемесячно		От 25 до 50 процентов тарифной ставки (оклада)	Водители автомобилей
1.6.	Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	Выполнение дополнительной работы от без освобождения от работы, определенной трудовым договором	На время совмещения профессий (должностей)		По в согласию сторон в зависимости от содержания и объема дополнительной работы, но не более 0,5 от ставки	Все работники
1.7.	Доплата за особые условия	Статья 146 ТК РФ	Ежемесячно		15 процентов должностного оклада	Все работники
1.8.	Доплата за работу в сельской местности	Статья 147 ТК РФ	Ежемесячно		25 процентов должностного оклада	Социальные работники сумононов
2. Стимулирующие выплаты						

				Ежемесячно за фактически отработанное время работы в качестве водителя	класс - 25 процентов тарифной ставки (оклада); 2 класс - 10 процентов тарифной ставки (оклада)	
2.2.	Надбавка за стаж за продолжительность непрерывной работы, выслугу лет	За стаж за продолжительность непрерывной работы, выслугу лет	Ежемесячно в зависимости от установленного стажа работы	Ежемесячно в зависимости от установленного стажа работы	От трех до пяти лет - 20%; От пяти и выше - 30 %;	Все работники
2.3.	Премия поощрение, вознаграждение) итогам работы за период (месяц, квартал, год)	За достижение значимых результатов, своевременное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий	Единообразно, по окончании периода выполнения конкретных показателей премирования	Единообразно, по окончании периода выполнения конкретных показателей премирования	В пределах средств на оплату труда. Не более 100 процентов тарифной ставки (оклада) за период премирования	Все работники
2.4.	Разовая премия	Премия за успешное выполнение особо важных, сложных и ответственных работ, специальных заданий	Единообразно, по наступлении события	Единообразно, по наступлении события	В пределах средств на оплату труда. В размерах, определенных в коллективном договоре, но не более двух тарифных ставок (окладов)	Все работники
		Премия по случаю профессионального общегосударственного праздника	Единообразно, по наступлении события	Единообразно, по наступлении события	В пределах средств на оплату труда. В размерах, определенных в коллективном договоре, но не более двух тарифных ставок (окладов)	Все работники
		Председателю профсоюзного комитета учреждения	Единообразно	Единообразно	В пределах средств на оплату труда. Не более 10% от ставки	Председатель профкома

<p>интенсивность) труда</p>	<p>Сложность ответственности выполняемой работы, высокое профессиональное мастерство, применение передовых приемов и методов труда, повышенную эмоциональную нагрузку</p>	<p>и определенный срок, но не более одного года</p>	<p>В размерах, определенных в коллективном договоре, но не более 50 % от ставки (оклада)</p>
-----------------------------	---	---	--