

**Коллективный договор
государственного бюджетного учреждения
«Реабилитационный центр для детей и подростков
с ограниченными возможностями города Арзамаса»
на 2019 – 2021 г.г.**

УТВЕРЖДЕН
решением общего собрания
Совета трудового коллектива
13 мая 2019 г., протокол № 5

СОДЕРЖАНИЕ:

Раздел I. Общие положения	3 стр.
Раздел II. Трудовой договор. Обеспечение занятости	7 стр.
Раздел III. Рабочее время	10 стр.
Раздел IV. Время отдыха	12 стр.
Раздел V. Условия работы. Охрана и безопасность труда	14 стр.
Раздел VI. Система оплаты труда	14 стр.
Раздел VII. Социальное и медицинское обслуживание работников	19 стр.
Раздел VIII. Заключительные положения	19 стр.
Раздел IX. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях	20 стр.

Приложения:

Приложение № 1: Положение о дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусках, предоставляемых работникам Государственного бюджетного учреждения «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями города Арзамаса».....21 стр.

Приложение № 2: Соглашение по охране труда Государственного бюджетного учреждения «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями города Арзамаса».....23 стр.

Приложение № 3: Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями города Арзамаса»...37стр.

Приложение № 4: Положение о выплатах компенсационного характера работникам Государственного бюджетного учреждения «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями города Арзамаса».....51стр.

Приложение № 5: Положение о выплатах стимулирующего характера Государственного бюджетного учреждения «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями города Арзамаса».54стр.

Приложение № 6: Положение о материальной помощи Государственного бюджетного учреждения «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями города Арзамаса».....57стр.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение коллективного договора.

1.1.1 Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения в Государственном бюджетном учреждении «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями города Арзамаса» на основе взаимных интересов Сторон.

1.1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются Государственное бюджетное учреждение «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями города Арзамаса» (далее по тексту – ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» или учреждение), в лице директора ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса», именуемый в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны и работники ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса», интересы которых представляет Совет трудового коллектива ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса», в лице председателя Совета трудового коллектива ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса», именуемые в дальнейшем «Работники» с другой стороны.

1.1.3. Совет трудового коллектива является полномочным представительным органом работников ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса», защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.1.4. Работодатель признает Совет трудового коллектива единственным представителем работников ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса», уполномочивших его общим собранием представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.1.5. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.2. Предмет договора.

1.2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об охране труда и его оплате, социальном обслуживании работников ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса», гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.2.2. В коллективном договоре также конкретизируются основные положения законодательства о труде, которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор или иные локальные нормативные акты.

1.3. Сфера действия договора.

1.3.1. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса».

1.3.2. Положения коллективного договора распространяются на всех работников ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.4. Основные принципы заключения коллективного договора.

1.4.1. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм действующего законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обстоятельств.

1.4.2. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.4.3. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч.4 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

1.5. Срок заключения коллективного договора

1.5.1. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами. За три месяца до истечения срока действия настоящего коллективного договора стороны начинают разрабатывать новый, либо действующая редакция пролонгируется на срок не более трех лет.

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

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

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

1.5.3. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению Сторон. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут

ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые Сторонами изменения или дополнения оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью коллективного договора и доводится до сведения Работодателя и Работников учреждения.

1.6. Общие обязательства Работодателя и Совета трудового коллектива.

1.6.1. Работодатель и должностные лица признают право Совета трудового коллектива на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса», на представительство их интересов в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.6.2. Работодатель в месячный срок рассматривает представления Совета трудового коллектива о нарушениях условий коллективного договора. Совет трудового коллектива не вправе требовать дисциплинарной ответственности за невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором.

1.6.3. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- осуществлять прием и увольнение работников в строгом соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;
- предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- осуществлять подбор и расстановку кадров по имеющимся вакансиям;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- не допускать нарушений трудового законодательства - установленных норм труда и отдыха, правил обращения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий;
- повышать профессиональный уровень работников;
- осуществлять работу по аттестации педагогических работников;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым Кодексом Российской Федерации, коллективным договором, трудовыми договорами;
- создавать необходимые условия для стабильного финансового положения ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса»;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный

договор, в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральным Законом;

- возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсировать моральный вред, в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными Федеральными Законами;

- знакомить вновь принятых работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса», Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами, действующими в ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса»;

- обеспечивать сохранность имущества ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса»;

- учитывать мнение Совета трудового коллектива при разработке и принятии локальных нормативно-правовых актов.

1.6.4. Совет трудового коллектива обязуется:

- содействовать эффективной работе ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» в организации укрепления трудовой дисциплины, занятости, охраны труда, своевременной оплате труда;

- обеспечивать контроль за созданием работодателем безопасных условий труда;

- направлять своих представителей в состав рабочих групп по подготовке нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые отношения работников;

- обеспечивать соблюдение работниками Правил внутреннего трудового распорядка, а также полное, своевременное и качественное выполнение работниками трудовых обязанностей;

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса».

1.6.5. Работники обязуются:

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

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- выполнять установленные нормы труда;

- повышать профессиональный уровень;

- способствовать повышению эффективности и качества оказания услуг, повышению качества выполняемых работ, росту производительности труда;

- беречь имущество ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса»;

- не разглашать охраняемую действующим законодательством тайну;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников;
- незамедлительно сообщать директору ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса», либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей;
- содержать рабочее место и прилегающую к нему территорию в порядке;
- вести себя достойно, поддерживать в работе атмосферу взаимного уважения, делового контакта и взаимопонимания, не допускать действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, добиваться, чтобы каждый работник дорожил своим рабочим местом;
- выезжать в служебные командировки (в т.ч. местного значения) в связи с производственной необходимостью.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Стороны договорились о том, что:

Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (статья 15 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса».

2.2. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации.

2.3. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующих 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 образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию, 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 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, в личном деле работника в ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса».

2.5. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя, в личном деле работника в ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса».

2.6. При заключении трудового договора с работником, который трудоустраивается впервые, трудовая книжка оформляется работодателем в ГБУ «РЦДПОВ г. Арзамаса».

2.7. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, либо иными федеральными законами.

2.8. В случае, если выполнение работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано с предоставлением компенсаций и льгот, либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий и специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом

Правительством Российской Федерации, или соответствующих положениям профессиональных стандартов.

2.9. В трудовом договоре с работником ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе условия оплаты труда (размер оклада работника, а также иные выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Нижегородской области, утвержденным постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 № 467), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха.

2.10. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается лишь в случаях, указанных в трудовом законодательстве Российской Федерации.

2.11. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

2.12. При сокращении штата или численности работодатель обязан:

- не позднее чем за 3 месяца предоставлять в органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться;

- осуществлять предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.13. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- одинокие матери, имеющие детей в возрасте до 18 лет;
- отцы, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет без матери.

2.14. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет (одинокие – при наличии ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В этом случае Работодатель (или правопреемник ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса») обязаны принять меры по их трудоустройству (за исключением увольнения по п.п. 1, 3а, 5-8, 10-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.15. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в ГБУ «РЦДПОВ

г.Арзамаса».

2.16. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» и занятие открывшихся вакансий.

2.17. Передача ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене собственника организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются; прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников вновь образованного юридического лица.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива, а также должностными обязанностями, трудовым договором, графиками работы и сменности, составленными с учетом мнения Совета трудового коллектива.

3.2. При регулировании рабочего времени в ГБУ "РЦДПОВ г.Арзамаса" стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего дня на общих основаниях составляет 8 часов и не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом (статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3. Стороны договорились, что для отдельных категорий работников ГБУ "РЦДПОВ г.Арзамаса", устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, предусмотренная действующим законодательством, в том числе по результатам специальной оценки условий труда (статья 92 Трудового кодекса Российской Федерации), и на основании статей 333, 350 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических и медицинских работников:

- воспитателей – не более 25 часов в неделю;
- медицинских сестер по физиотерапии – не более 33 часов в неделю (по результатам специальной оценки условий труда);
- врачей-педиатров, врачей-специалистов, старшей медицинской сестры, медицинских сестер по массажу, медицинских сестер, медицинской сестры диетической, инструкторов по лечебной физкультуре, инструктора – методиста по лечебной физкультуре, медицинского регистратора, медицинской сестры по физиотерапии (по результатам специальной оценки условий труда) – не более 36 часов в неделю;
- социальных педагогов, инструкторов по труду, педагогов-психологов – не более 36 часов в неделю;
- музыкальных руководителей – не более 24 часов в неделю;
- учителей-дефектологов - не более 20 часов в неделю;
- педагогов дополнительного образования, логопедов – не более 18 часов в неделю.

Допускается увеличение нормы рабочего времени при наличии письменного согласия работника.

3.4. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час для всех сотрудников (статья 95 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.5. В ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» для отдельных категорий работников может устанавливаться ненормированный рабочий день. Перечень должностей, предусматривающих ненормированный рабочий день, утверждается в соответствии со статьей 101 Трудового кодекса Российской Федерации Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса», с учетом особенностей выполняемой работы по каждой конкретной должности. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск по приказу директора ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» и составляет в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации не менее 3-х календарных дней с учетом производственной необходимости и финансовых возможностей ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса».

3.6. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.7. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 60 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.8. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов (статья 96 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.9. Продолжительность работы (смены) в ночное время не сокращается для работников, принятых специально для работы в ночное время, работающих по графику сменности: медицинских сестер стационарного отделения, операторов котельной и сторожей.

3.10. Не привлекаются к работе в ночное время следующие категории работников:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

3.11. Работники, которые могут привлекаться к работе в ночное время, но только при соблюдении ряда условий: при наличии их согласия, оформленного в письменной форме:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

– матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста.

3.12. В ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника при наличии личного заявления), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

3.13. Отдельным категориям работников в ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» устанавливается графики работы и сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее чем за месяц до их введения в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации).

В связи с производственной необходимостью, при согласии работника, график сменности может быть изменен.

3.14. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения Совета трудового коллектива.

3.15. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в учреждении в целом или при выполнении отдельных работ) применять суммированный учёт рабочего времени. Учётный период не может превышать одного квартала.

3.16 ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником.

IV. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Всем работникам предоставлять выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю. Выходными днями являются суббота и воскресенье. В структурных подразделениях учреждения, где по условиям работы приостановка работы в выходные дни невозможна по организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно, согласно Правилам внутреннего трудового распорядка.

4.2. В исключительных случаях допускается привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни только с их письменного согласия и на основании приказа директора ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса».

4.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с действующим трудовым законодательством.

По желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.4. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.5. Всем работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с

сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работающие инвалиды имеют право на удлиненный отпуск - не менее 30 календарных дней.

4.6. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется отдельным категориям работников:

- женщинам-перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев (статья 122 Трудового кодекса Российской Федерации).

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

4.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым приказом директора ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» с учетом обеспечения эффективного выполнения государственного задания не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

График отпусков обязателен для всех работников и работодателя.

4.8. Отдельным категориям работников ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, могут предоставляться ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Условия и характер труда, определяющие право работника на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, устанавливаются уполномоченным органом по результатам специальной оценки условий труда.

4.9. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право по согласованию с администрацией ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы, в случаях, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Для ухода за детьми-инвалидами, до достижения ими возраста 18-ти лет, одному из родителей (опекуну, попечителю), по его письменному заявлению, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в порядке и размере, установленном федеральным законодательством. Неиспользованные в течение месяца дополнительные оплачиваемые выходные дни отпуска в дальнейшем

суммированию не подлежат.

4.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть менее 14 календарных дней.

Положение о дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусках, предоставляемых работникам Государственного бюджетного учреждения «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями города Арзамаса» прилагается к Коллективному договору (приложение № 1).

V. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

5.1. Работодатель обязуется обеспечить в ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» соответствие условий труда на каждом рабочем месте требованиям безопасности и охраны труда, а также внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда. Соглашение по охране труда прилагается к Коллективному договору (приложение № 2).

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

Указанная информация должна быть представлена каждому работнику по его просьбе.

5.4. Контроль за точным соблюдением условий безопасности труда возлагается на специалиста по охране труда и руководителей структурных подразделений.

5.5. Работники обязаны соблюдать требования в области охраны труда.

5.6. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

VI. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА.

6.1. Порядок и размер оплаты труда для сотрудников Государственного бюджетного учреждения "Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями города Арзамаса" устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, должностными инструкциями, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству, Правилам внутреннего трудового распорядка, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Нижегородской области от 02.07.2014 № 88-З «Об оплате

труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», от 15.10.2008 № 467 "Об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области" (с изменениями), и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

6.2. В соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 № 467 "Об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области" (с изменениями), а также Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями города Арзамаса», утвержденного приказом директора от 29.04.2019 № 02-06/88 (Приложение № 3), система оплаты труда в ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» устанавливается и изменяется с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18.06.2008 N229 (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

д) Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18.06.2008 N 230 (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения представительного органа работников - Совета трудового

коллектива работников ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса».

6.3. Условия оплаты труда работников ГБУ «РЦДПОВ г. Арзамаса», включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, с учетом мнения представительного органа работников и являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором учреждения на основании данных таблиц 1 - 7 приложения 1 постановления Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 № 467 "Об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области", с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по ПКГ, квалификационным уровням ПКГ, сложности и объема выполняемой работы.

6.5. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, которые могут выполнять важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, отнесенных к 4 квалификационному уровню ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня", утверждается министерством социальной политики Нижегородской области.

6.6. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников ГБУ «РЦДПОВ г. Арзамаса» повышаются в связи с присвоением категорий по итогам аттестации.

6.7. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18.06.2008 N 229 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях нижегородской области (в ред. приказов министерства социальной политики Нижегородской области от 16.03.2011 N 101, от 13.08.2012 N 716, от 01.08.2014 N 316)», Положением о выплатах компенсационного характера работников Государственного бюджетного учреждения «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями города Арзамаса» (приложение № 4), работникам ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» устанавливаются:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.8. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

6.9. Выплата работникам, обслуживающим особый контингент лиц, устанавливается в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с Перечнем должностей сотрудников Учреждения (разработанного на основании рекомендуемого перечня должностей (профессий) работников, обслуживающих особый контингент лиц, утвержденного министерством социальной политики Нижегородской области и содержащего список конкретных работников, которые имеют право на установление указанной выплаты), составленным с учетом мнения Совета трудового коллектива работников учреждения и утвержденным приказом директора учреждения, Положением о выплатах компенсационного характера.

6.10. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам ГБУ «РЦДПОВ г. Арзамаса» устанавливается доплата с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисляется в процентах от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) по основной профессии (должности) без учета других повышений и выплат. Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенного фонда оплаты труда.

6.11. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам ГБУ «РЦДПОВ г. Арзамаса» устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.12. Доплата за работу в ночное время производится работникам ГБУ «РЦДПОВ г. Арзамаса» за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Перечень профессий (должностей), работающих в ночное время, утверждается директором ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» по согласованию с Советом трудового коллектива работников ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса».

6.13. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18.06.2008 N 230 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области (с изменениями на 01.08.2014)», Положением о выплатах стимулирующего характера работников Государственного бюджетного учреждения «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями города Арзамаса» (приложение № 5), в целях поощрения работников за выполненную работу в ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

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

6.14. Выплаты стимулирующего характера направлены на обеспечение заинтересованности работников ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» в конечных результатах труда и устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность, объем (интенсивность) и качество его работы, утверждаемых по каждой должности (группе должностей) работников. Перечень критериев и показателей результативности работы утверждаются приказом директора ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса».

6.15. Выплата заработной платы производится не реже двух раз в месяц: 1-го и 16-го числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на расчетный счет работника в кредитном учреждении, а при отсутствии расчетного счета - непосредственно на руки в кассе ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса».

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

6.16. Директор ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» вправе принять решение об оказании материальной помощи работникам ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» в пределах выделенного фонда оплаты труда.

Порядок и условия оказания материальной помощи определяются Положением о материальной помощи Государственного бюджетного учреждения «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями города Арзамаса», утвержденным директором ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» по согласованию с Советом трудового коллектива

работников ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» (приложение № 6).

6.17. Форма расчетного листка утверждается приказом учреждения с учетом мнения Совета трудового коллектива работников ГБУ «РЦДПОВ г. Арзамаса». Работодатель при выплате заработной платы извещает в письменной форме работников:

- о составных частях заработной платы, причитающейся им за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работникам, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.16. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

VII. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ.

7.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд.

7.2. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для прохождения работниками один раз в год медицинского осмотра, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.3. С целью формирования культуры здорового образа жизни в ГБУ "РЦДПОВ г. Арзамаса" предпринимаются профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников учреждения (санитарно-просветительские беседы, информация на стендах в учреждении).

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

8.2. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания путем размещения дубликата Коллективного договора в доступном для работников месте.

Работодатель и Совет трудового коллектива обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

8.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с условиями настоящего Коллективного договора.

8.4. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении условий коллективного договора на заседании Совета трудового коллектива. С отчетом выступают представители обеих сторон Коллективного договора.

8.5. В течение срока действия настоящего Коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

IX. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях:

9.1. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.2. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

Директор
ГБУ "РЦДПОВ г.Арзамас":
Метикова Наталья Гурьевна

Подпись _____

Председатель
Совета трудового коллектива
ГБУ "РЦДПОВ г.Арзамас":
Малицкая Ольга Леонидовна

Подпись _____

Приложение № 1
к коллективному договору ГБУ
«РЦДПОВ г.Арзамаса»

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Совета трудового коллектива
Государственного бюджетного
учреждения «Реабилитационный
центр для детей и подростков с
ограниченными возможностями
города Арзамаса»

_____ О.Л.Малицкая
« ____ » _____ 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
Государственного бюджетного
учреждения «Реабилитационный
центр для детей и подростков с
ограниченными возможностями
города Арзамаса»

_____ Н.Г.Метикова
Приказ от 29.04.2019 № 02-06/89

**Положение о дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусках,
предоставляемых работникам Государственного бюджетного учреждения
«Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными
возможностями города Арзамаса»**

1. В ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» для отдельных категорий работников может устанавливаться ненормированный рабочий день.

1.1. Перечень должностей, предусматривающих ненормированный рабочий день:

- директор;
- заместитель директора;
- главный бухгалтер;
- водитель автомобиля.

1.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации составляет не менее 3-х календарных дней:

- директор – 5 календарных дней;
- заместитель директора – 3 календарных дня;
- главный бухгалтер – 3 календарных дня;
- водитель автомобиля – 3 календарных дня.

Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со специальной оценкой условий труда, постановлением правительства Российской Федерации от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты

труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда», предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Приложение № 2
к коллективному договору ГБУ
«РЦДПОВ г.Арзамаса»

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Совета трудового коллектива
Государственного бюджетного
учреждения «Реабилитационный
центр для детей и подростков с
ограниченными возможностями
города Арзамаса»

_____ О.Л.Малицкая
« ____ » _____ 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
Государственного бюджетного
учреждения «Реабилитационный
центр для детей и подростков с
ограниченными возможностями
города Арзамаса»

_____ Н.Г.Метикова
Приказ от 29.04.2019 № 02-06/89

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
Государственного бюджетного учреждения
"Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными
возможностями города Арзамаса"**

1. Общие положения

Данное Соглашение по охране труда – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в Государственном бюджетном учреждении "Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями города Арзамаса" (далее по тексту - ГБУ "РЦДПОВ г. Арзамаса" или ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса»).

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания директором ГБУ "РЦДПОВ г. Арзамаса"; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с Советом трудового коллектива учреждения.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором ГБУ "РЦДПОВ г. Арзамаса" и Советом трудового коллектива. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить Совету трудового коллектива всю необходимую для этого информацию.

2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятия	Срок проведения
1. Организационные мероприятия	
1.1. Специальная оценка условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"	2020-2022 г.г.
1.2. Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. №426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"	2020-2022 г.г.
1.3. Обучение и проверка знаний по охране труда руководителей, членов комиссии по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29	периодически, не реже 1 раза в три года
1.4. Обучение и проверка знаний по охране труда сотрудников в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29	ежегодно, май
1.5. Обучение работников безопасным методам и приёмам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»	в течение года
1.6. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, по видам работ и профессиям в ГБУ "РЦДПОВ г. Арзамас". Согласование этих инструкций с Советом трудового коллектива в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке.	по необходимости
1.7. Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утверждённым Минтрудом РФ образцам	постоянно
1.8. Информирование работников учреждения и заведующих отделениями о вновь принятых Законодательных и иных нормативно-правовых актов по охране труда и пожарной безопасности	по мере поступления
1.9. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: – работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности;	ежегодно, январь

<ul style="list-style-type: none"> – работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; – работники, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда; – работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества. 	
1.10. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год: апрель, сентябрь
1.11. Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с Советом трудового коллектива	действующая
1.12. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников школы	действующая
2. Технические мероприятия	
2.1. Осуществление контроля над исправностью электропроводки, электрооборудования	ежедневно
2.2. Проведение ревизии электропроводки силовых и токоведущих систем	ежегодно, 2 раза в год
2.3. Проведение проверки системы резервного электроснабжения	ежегодно, 2 раза в год
2.4. Проведение электродиагностических испытаний	ежегодно
2.5. Испытание средств защиты для электротехнического персонала: <ul style="list-style-type: none"> • диэлектрические перчатки • диэлектрические коврики • электрический инструмент • диэлектрические боты 	ежегодно, 2 раза в год 2 раза в год 1 раз в год 1 раз в 3 года
2.6. Подготовка отопительной системы и котельной учреждения к функционированию в осенне-зимний период	ежегодно
2.7. Обследование вентиляционных каналов	ежегодно
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия	
3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 №302-н	по графику
3.2. Обеспечение аптечкой первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава	постоянно в течение года
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты	
4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами и правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	по мере необходимости

4.2. Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с Приказом министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 №1122н	постоянно в течение года
4.3. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками)	по мере необходимости
5. Мероприятия по пожарной безопасности	
5.1. Разработка, утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 г. и на основе правил пожарной безопасности	действующая
5.2. Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения	по мере необходимости
5.3. Разработка и обеспечение учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	действующая
5.4. Осуществление проверки средств первичного пожаротушения, исправности пожарного гидранта	ежегодно, 2 раза в год
5.5. Обеспечение учреждения первичными средствами пожаротушения (огнетушители и др.)	по мере необходимости
5.6. Организация обучения работающих и находящихся на социальном обслуживании в учреждении мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных эвакуационных мероприятий	регулярно в течение года
5.7. Испытание качества огнезащитной обработки деревянных конструкций	ежегодно
5.8. Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели	свободны

Специалист по охране труда

Н.К.Соседка

Приложения к соглашению по охране труда

Приложение № 1: Список должностей и норм выдачи средств индивидуальной защиты работникам ГБУ "РЦДПОВ г. Арзамаса".

Приложение № 2. Список должностей, и норм выдачи смывающих и обезвреживающих средств для работников ГБУ «РЦДПОВ г. Арзамаса».

Приложение № 1
к Соглашению по охране труда
ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса»

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Совета трудового коллектива
Государственного бюджетного
учреждения «Реабилитационный
центр для детей и подростков с
ограниченными возможностями
города Арзамаса»

_____ О.Л.Малицкая
« ____ » _____ 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
Государственного бюджетного
учреждения «Реабилитационный
центр для детей и подростков с
ограниченными возможностями
города Арзамаса»

_____ Н.Г.Метикова
Приказ от 29.04.2019 № 02-06/89

**Список должностей и норм выдачи средств индивидуальной защиты
работникам ГБУ «РЦДПОВ г. Арзамаса»**

**Список должностей и норм выдачи средств индивидуальной защиты
работникам ГБУ «РЦДПОВ г. Арзамаса»**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	Наименование Типовых норм
1.	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1	Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и др. средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или)

				опасными) условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты от 09.12.2014 №997н
2.	Дворник	<p>Костюм хлопчатобумажный или из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые</p> <p>Головной убор</p> <p>Куртка на утепляющей прокладке</p> <p>Валенки с резиновым низом</p> <p>Рукавицы комбинированные</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1 на 2,5 г.</p> <p>1 п. на 3 г.</p> <p>6</p>	<p>Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам жилищно-коммунального хозяйства, занятым на работах с вредными и (или) опасными) условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденные</p>

				Приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 03.10.2008 №543н (ред. от 20.02.2014)
3.	Оператор котельной	Комбинезон хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений	1	Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированно й специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам жилищно- коммунального хозяйства, занятым на работах с вредными и (или) опасными) условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 03.10.2008 №543н (ред. от 20.02.2014)

4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (электрохозяйство)	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений	1	Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам жилищно-коммунального хозяйства, занятым на работах с вредными и (или) опасными) условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 03.10.2008 №543н (ред. от 20.02.2014)
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	4	
		Костюм на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года	
		Сапоги кожаные утепленные	1 на 2,5 года	
		Ботинки кожаные	1	
		Перчатки диэлектрические	дежурные	
		Галоши диэлектрические	дежурные	
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Костюм хлопчатобумажный или из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических	1	Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других

		воздействий		средств индивидуальной защиты работникам жилищно-коммунального хозяйства, занятым на работах с вредными и (или) опасными) условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 03.10.2008 №543н (ред. от 20.02.2014)
		Ботинки кожаные	1	
		Сапоги резиновые	1	
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	12	
		Каска защитная	до износа	
		Подшлемник под каску	1 на 2 года	
		Костюм на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года	
		Сапоги кирзовые утепленные	1 на 2,5 года	
6.	Водитель автомобиля	Костюм хлопчатобумажный или из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	дежурный	Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и др. средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными)
		Жилет сигнальный 2 класса защиты	1 на 2 г.	
		Перчатки хлопчатобумажные или трикотажные с полимерным покрытием	6	

				<p>условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты от 09.12.2014 №997н, Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социальной развития РФ от 20.04.2006 №297 (ред. от 12.02.2014)</p>
7.	Кухонный рабочий	Фартук прорезиненный с нагрудником	1	<p>Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и др.</p>
		Перчатки резиновые	дежурные	

				средств индивидуальной защиты работникам, утвержденные Приказом Министерства труда и социального развития от 29.12.1997 №68 (ред. от 05.05.2012)
8.	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный	1	Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и др. средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными) условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 01.09.2010 №777н
		Рукавицы комбинированные	2 пары	

9.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1	Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и др. средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными) условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 01.09.2010 №777н
----	-----------------------------------	---------------------------	---	---

Специалист по охране труда

Н.К.Соседка

Приложение № 2
к Соглашению по охране труда
ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса»

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Совета трудового коллектива
Государственного бюджетного
учреждения «Реабилитационный
центр для детей и подростков с
ограниченными возможностями
города Арзамаса»

_____ О.Л.Малицкая
« ____ » _____ 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
Государственного бюджетного
учреждения «Реабилитационный
центр для детей и подростков с
ограниченными возможностями
города Арзамаса»

_____ Н.Г.Метикова
Приказ от 29.04.2019 № 02-06/89

**Список должностей, и норм выдачи смывающих и обезвреживающих
средств для работников ГБУ «РЦДПОВ г. Арзамаса»**

Занимаемая должность	Пункт Типовых норм (приказ министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.12.2010 №1122н)	Кол-во на месяц, г/мл	Кол-во на год, г/мл
Кухонный рабочий	<u>Разд. II п. 7</u> Мыло или жидкие моющие средства, в том числе, для мытья рук: работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	по 200г (мыло туалетное) или по 250 мл (жидкие моющие средства в дозировующих устройствах)	по 2400 г (мыло туалетное) или по 3000 мл (жидкие моющие средства в дозировующих устройствах)
Повар			
Кладовщик			
Дворник			
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания			
Уборщик служебных помещений			

Водитель автомобиля	<u>Разд. II п. 8</u> Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства, в том числе, для мытья рук: работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли	по 300 г (мыло туалетное) или 5кпо 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	по 3600 г (мыло туалетное) или по 6000 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
------------------------	--	---	---

Специалист по охране труда

Н.К.Соседка

Приложение № 3
к коллективному договору ГБУ
«РЦДПОВ г.Арзамаса»

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Совета трудового коллектива
Государственного бюджетного
учреждения «Реабилитационный
центр для детей и подростков с
ограниченными возможностями
города Арзамаса»

_____ О.Л.Малицкая
« ____ » _____ 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
Государственного бюджетного
учреждения «Реабилитационный
центр для детей и подростков с
ограниченными возможностями
города Арзамаса»

_____ Н.Г.Метикова
Приказ от 29.04.2019 № 02-06/88

**Положение об оплате труда
работников Государственного бюджетного учреждения
"Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными
возможностями города Арзамаса"**

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 02.07.2014 № 88-3 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», от 15.10.2008 № 467 "Об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области" (с изменениями), и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

1. Система оплаты труда в ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» устанавливается и изменяется с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18.06.2008 N 229 (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

д) Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18.06.2008 N 230 (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения Совета трудового коллектива работников ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса».

2. Условия оплаты труда работников ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса», включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, с учетом мнения Совета трудового коллектива и являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Минимальные размеры окладов (минимальные размеры должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ работников, занимающих должности служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Правительством Нижегородской области.

4. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если заработная плата, установленная работнику, складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится гарантированная доплата до минимального размера оплаты труда, установленного региональным законодательством.

6. Оплата труда работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, а также по совместительству производится в соответствии со статьями 93 и 285 Трудового кодекса Российской Федерации.

7. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

8. Индексация (повышение) заработной платы работников ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» осуществляется при формировании областного бюджета на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и на плановый период) и в течение финансового года по решению Правительства Нижегородской области.

9. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

10. Штатное расписание ГБУ «РЦДПОВ г. Арзамаса» в соответствии с Уставом ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» утверждается директором и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

Применение систем нормирования труда работников учреждения определяется директором с учетом Совета трудового коллектива и (или) устанавливается коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

11. Министерство социальной политики Нижегородской области устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения (не более 40 процентов), а также перечни должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса».

Административно-управленческий персонал ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности ГБУ

«РЦДПОВ г.Арзамаса».

Основной персонал ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» - работники ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса», непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этой ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса», а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» - работники ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса», создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этой ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса», включая обслуживание зданий и оборудования.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Система оплаты труда работников ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» включает:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для должностей руководителей, специалистов и служащих;
- размеры ставок заработной платы для профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем организации социального обслуживания на основании данных таблиц 1 - 7 приложения 1 к Положению об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области (утв. Постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 № 467), с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по ПКГ, квалификационным уровням ПКГ, сложности и объема выполняемой работы.

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, которые могут выполнять важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, отнесенных к 4 квалификационному уровню ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня", утверждается министерством социальной политики Нижегородской области.

2.1.3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников учреждения повышаются:

Таблица 1

Основание повышения	Повышающий коэффициент
1. В связи с присвоением категорий по итогам аттестации:	
Работникам, замещающим должности "медицинский психолог", "специалист по реабилитации инвалидов", а также должности, относящиеся к ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал", к ПКГ "Врачи и провизоры" и к ПКГ "Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)":	
II квалификационной категории	1,03
I квалификационной категории	1,07
высшей квалификационной категории	1,10
Работникам, замещающим должности по ПКГ должностей педагогических работников:	
II квалификационной категории	1,10
I квалификационной категории	1,20
высшей квалификационной категории	1,30
Работникам, замещающим должности "специалист по физиологии труда" и "специалист по эргономике":	
II категории	1,11
I категории	1,22
ведущий	1,40
Работникам, замещающим должности по ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" и по ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена":	
II категории	1,10
I категории	1,20
ведущий	1,30

Врачам - руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

2.1.4. В результате применения повышений, указанных в пункте 2.1.3. настоящего Положения, образуются новый повышенный оклад (должностной оклад) и ставка заработной платы, которые учитываются при установлении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам

заработной платы работников ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса», а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.5. Работникам ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) за:

Таблица 2

Основание повышения	Повышающий коэффициент
Наличие государственных наград, полученных за время работы в отрасли	1,1
Наличие почетных званий "Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации", "Заслуженный работник социального обеспечения Российской Федерации", "Заслуженный врач Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации" и почетных званий, приравненных к поименованным, полученных до 2 марта 1994 года	1,1
Наличие ученой степени "кандидат наук"	1,1
Наличие ученой степени "доктор наук"	1,2

При наличии у работника двух или более почетных званий, соответствующих профилю учреждения, повышение производится по одному из оснований по выбору работника.

Повышение окладов (должностных окладов) за наличие ученых степеней "кандидат наук" и "доктор наук" по направлениям образования, имеющим приоритетное значение для отрасли социальной защиты (социального, педагогического, юридического, экономического, медицинского), осуществляется при работе по соответствующему профилю (за исключением работников, занимающих штатные должности, наличие ученых степеней по которым предусмотрено требованиями к квалификации по соответствующей должности).

При наличии у работника двух оснований (почетного звания и ученой степени) повышение производится по одному (максимальному) основанию.

2.1.6. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктом 2.1.5. настоящего Положения, не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.7. Повышение окладов (должностных окладов) производится в следующие сроки:

- при награждении государственной наградой (присвоении почетного звания) - со дня награждения (присвоения);

- при присуждении ученой степени - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при присвоении квалификационной категории по итогам аттестации со дня вынесения решения аттестационной комиссией (с даты издания соответствующего приказа).

2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» устанавливаются выплаты компенсационного характера.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

Применение выплат компенсационного характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2.2.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, трудовым договором.

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

1) выплата работникам, обслуживающим особый контингент лиц, устанавливается в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с Перечнем должностей сотрудников Учреждения (разработанного на основании рекомендуемого перечня должностей (профессий) работников, обслуживающих особый контингент лиц, утвержденного министерством социальной политики Нижегородской области и содержащего список конкретных работников, которые имеют право на установление указанной выплаты), составленным с учетом мнения Совета трудового коллектива работников ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» и утвержденным приказом руководителя ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса», Положением о выплатах компенсационного характера.

2) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» устанавливается доплата с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисляется в процентах от ставки заработной платы, должностного оклада по основной профессии (должности) без учета других повышений и выплат. Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенного фонда оплаты труда.

3) оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждения устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4) доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Работникам ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Перечень профессий (должностей), работающих в ночное время, утверждается директором ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» по согласованию с Советом трудового коллектива.

2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на обеспечение заинтересованности работников ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» в конечных результатах труда.

2.3.2. Выплаты устанавливаются либо в абсолютном размере, либо в процентном соотношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ.

Применение выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3.3. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, директором ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» работникам могут быть установлены следующие выплаты:

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

2.3.3.1. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в размере от 20 до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников за продолжительность непрерывной работы в учреждении, определенную в соответствии с Порядком исчисления непрерывного трудового стажа работы для установления надбавки за продолжительность непрерывной работы в организациях социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области (приложение 2 к Положению об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области (утв. Постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 № 467):

Таблица 3.

Всем работникам ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса»	стаж непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения свыше 3-х лет	20
	стаж непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения свыше 5-ти лет	30

Работникам ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса», замещающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, указанные выплаты начисляются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

2.3.3.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат по итогам работы устанавливаются работникам (по каждой должности (группе должностей) коллективным

договором, локальными нормативными актами ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса», принимаемыми с учетом мнения Совета трудового коллектива на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

Перечень критериев и показателей результативности работы утверждается приказом директора ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса».

Выплата за качество выполняемых работ является обязательной при условии соблюдения работником качества предоставляемых услуг.

Выплата за классность водителям автомобилей всех типов, имеющих первый класс, устанавливается в размере 25 процентов, второй класс - 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя (за исключением водителей, отнесенных к высококвалифицированным рабочим).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от сложности, напряженности, интенсивности, трудоемкости и фактических результатов деятельности работника, учитывает участие в проведении значимых мероприятий, выполнении особо важных работ, инициативу, творчество и применение в работе современных технологий, форм и методов труда.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются за месяц (за квартал), в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника.

2.3.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на указанные цели.

2.3.5. Директор учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда сумму экономии по фонду оплаты

за месяцы, предшествующие периоду установления выплат стимулирующего характера.

3. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

- в отношении руководителя учреждения - министерством социальной политики Нижегородской области;
- в отношении заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера - руководителем учреждения.

3.2. Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от группы по оплате труда.

Группы по оплате труда руководителей определяются с учетом сложности и масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения и утверждаются министерством социальной политики Нижегородской области.

3.3. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя учреждения.

3.4. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются на общих основаниях в соответствии с подразделом "Выплаты компенсационного характера" настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются министерством социальной политики Нижегородской области.

3.5. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются на общих основаниях в соответствии с подразделом "Выплаты стимулирующего характера" настоящего Положения.

3.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются министерством социальной политики Нижегородской области в зависимости от исполнения ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» целевых показателей эффективности работы, в том числе с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению министерства социальной политики Нижегородской области может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с правовыми актами Правительства

Нижегородской области.

3.7. Предельные размеры выплат стимулирующего характера, за исключением выплаты за стаж непрерывной работы, и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя учреждения, определяется министерством социальной политики Нижегородской области.

3.8. Индексация заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера осуществляется одновременно с индексацией заработной платы работников учреждения по решению Правительства Нижегородской области как при формировании областного бюджета на очередной финансовый год, так и в течение очередного финансового года.

3.9. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается министерством социальной политики Нижегородской области в размере, не превышающем размера, установленного постановлением Правительства Нижегородской области от 30.01.2017 N 34 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений", с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации социального обслуживания в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного на очередной финансовый год и плановый период.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, соответствующего заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922.

3.10. Условия оплаты труда руководителя ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» определяются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) Учреждения".

3.11. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте министерства социальной политики Нижегородской области.

По решению министерства социальной политики Нижегородской области информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте учреждения.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей организаций социального обслуживания, их заместителей, главных бухгалтеров и главных медицинских сестер устанавливается постановлением Правительства Нижегородской области от 27.12.2016 N 907 "Об утверждении Порядка размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представления указанными лицами данной информации".

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда работников учреждения, формируется на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и на плановый период) исходя из размера субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.2. Место выплаты заработной платы работникам учреждения определяется Коллективным или трудовым договорами. Заработная плата выплачивается в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором в соответствии с действующим законодательством.

Работодатель при выплате заработной платы извещает в письменной форме работников:

- о составных частях заработной платы, причитающейся им за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работникам, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается приказом учреждения с учетом

мнения Совета трудового коллектива работников ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса».

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам в течение 5 дней после дня выплаты второй части заработной платы за прошедший месяц.

4.3. Руководитель учреждения принимает решение об оказании материальной помощи работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Порядок и условия оказания материальной помощи определяются коллективным договором либо локальным нормативным актом учреждения, утвержденным руководителем учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива работников учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается министерством социальной политики Нижегородской области.

Приложение № 4
к коллективному договору ГБУ
«РЦДПОВ г.Арзамаса»

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Совета трудового коллектива
Государственного бюджетного
учреждения «Реабилитационный
центр для детей и подростков с
ограниченными возможностями
города Арзамаса»

_____ О.Л.Малицкая
« ____ » _____ 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
Государственного бюджетного
учреждения «Реабилитационный
центр для детей и подростков с
ограниченными возможностями
города Арзамаса»

_____ Н.Г.Метикова
Приказ от 29.04.2019 № 02-06/88

**Положение о выплатах компенсационного характера
работников Государственного бюджетного учреждения
"Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными
возможностями города Арзамаса"**

Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», с учетом иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Нижегородской области, и включает в себя Перечень видов выплат компенсационного характера, утвержденный приказом Департамента социальной защиты населения труда и занятости Нижегородской области от 18.06.2008 № 229 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области».

1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждения руководителем учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при

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

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

Применение выплат компенсационного характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, трудовым договором.

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

1) Выплата работникам, обслуживающим особый контингент лиц, устанавливается в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с Перечнем должностей сотрудников Учреждения (разработанного на основании рекомендуемого перечня должностей (профессий) работников, обслуживающих особый контингент лиц, утвержденного министерством социальной политики Нижегородской области и содержащего список конкретных работников, которые имеют право на установление указанной выплаты), составленным с учетом мнения Совета трудового коллектива работников ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» и утвержденным приказом руководителя ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса».

2) При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения устанавливается доплата с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисляется в процентах от

ставки заработной платы, должностного оклада по основной профессии (должности) без учета других повышений и выплат. Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенного фонда оплаты труда.

3) Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждения устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4) Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Работникам учреждения доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Перечень профессий (должностей), работающих в ночное время, утверждается директором ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» по согласованию с Советом трудового коллектива.

Приложение № 5
к коллективному договору ГБУ
«РЦДПОВ г.Арзамаса»

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Совета трудового коллектива
Государственного бюджетного
учреждения «Реабилитационный
центр для детей и подростков с
ограниченными возможностями
города Арзамаса»

О.Л.Малицкая

« ___ » _____ 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
Государственного бюджетного
учреждения «Реабилитационный
центр для детей и подростков с
ограниченными возможностями
города Арзамаса»

Н.Г.Метикова

Приказ от 29.04.2019 № 02-06/88

**Положение о выплатах стимулирующего характера
работников государственного бюджетного учреждения
"Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными
возможностями города Арзамаса"**

Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», с учетом иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Нижегородской области и включает в себя Перечень видов выплат стимулирующего характера, утвержденный приказом Департамента социальной защиты населения труда и занятости Нижегородской области от 18.06.2008 № 230 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области».

1. Выплаты стимулирующего характера направлены на обеспечение заинтересованности работников учреждения в конечных результатах труда.

2. Выплаты устанавливаются либо в абсолютном размере, либо в процентном соотношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ.

Применение выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, директором учреждения работникам могут быть установлены следующие выплаты:

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

3.1. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в размере от 20 до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников за продолжительность непрерывной работы в учреждении, определенную в соответствии с Порядком исчисления непрерывного трудового стажа работы для установления надбавки за продолжительность непрерывной работы в организациях социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области (приложение 2 к Положению об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области (утв. Постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 № 467):

Таблица 3.

Всем работникам ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса»	стаж непрерывной работы в ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» социальной защиты населения и здравоохранения свыше 3-х лет	20
	стаж непрерывной работы в ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» социальной защиты населения и здравоохранения свыше 5-ти лет	30

Работникам ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса», замещающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, указанные выплаты начисляются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

3.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат по итогам работы устанавливаются работникам (по каждой должности (группе должностей) коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения Совета трудового коллектива на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

Перечень критериев и показателей результативности работы утверждается приказом директора ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса».

3.2.1. Выплата за качество выполняемых работ является обязательной при условии соблюдения работником качества предоставляемых услуг.

Выплата за классность водителям автомобилей всех типов, имеющих первый класс, устанавливается в размере 25 процентов, второй класс - 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя (за исключением водителей, отнесенных к высококвалифицированным рабочим).

3.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от сложности, напряженности, интенсивности, трудоемкости и фактических результатов деятельности работника, учитывает участие в проведении значимых мероприятий, выполнении особо важных работ, инициативу, творчество и применение в работе современных технологий, форм и методов труда.

3.2.3. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются за месяц (за квартал), в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника.

4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на указанные цели.

5. Руководитель ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда сумму экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления выплат стимулирующего характера.

Приложение № 6
к коллективному договору ГБУ
«РЦДПОВ г.Арзамаса»

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Совета трудового коллектива
Государственного бюджетного
учреждения «Реабилитационный
центр для детей и подростков с
ограниченными возможностями
города Арзамаса»

_____ О.Л.Малицкая
« ____ » _____ 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
Государственного бюджетного
учреждения «Реабилитационный
центр для детей и подростков с
ограниченными возможностями
города Арзамаса»

_____ Н.Г.Метикова
Приказ от 29.04.2019 № 02-06/88

**Положение о материальной помощи
Государственного бюджетного учреждения «Реабилитационный центр
для детей и подростков с ограниченными возможностями города
Арзамаса»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет порядок предоставления материальной помощи работникам ГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями города Арзамаса» (далее по тексту - ГБУ «РЦДПОВ г. Арзамаса»).

1.2. Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», от 15.10.2008 № 467 " Об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области" (с изменениями), Положением об оплате труда работников ГБУ "РЦДПОВ г. Арзамаса", Коллективным договором ГБУ "РЦДПОВ г. Арзамаса".

1.3. Материальная помощь носит разовый характер, т.е. по одному из оснований материальная помощь может предоставляться единовременно в течение календарного года.

2. Порядок и основания оказания материальной помощи.

2.1. Действие Положения распространяется на работников ГБУ "РЦДПОВ г. Арзамаса", занимающих должности согласно штатному расписанию не зависимо от стажа работы, категории работников, профессии, занимаемой

должности.

2.2. Материальная помощь не выплачивается работникам, работающим по совместительству, либо принятым по срочному трудовому договору на срок до 6-ти месяцев.

2.3. Материальная помощь работникам предоставляется в пределах выделенного фонда оплаты труда в следующих случаях и размерах:

2.3.1. При чрезвычайных ситуациях, повлекших за собой утрату или повреждение имущества сотрудника (пожар, взрыв, стихийные бедствия, ограбление и другие причины) – 50 % должностного оклада;

2.3.2. В связи с государственной регистрацией заключения брака сотрудника ГБУ "РЦДПОВ г. Арзамаса" - 50 % должностного оклада;

2.3.3. В связи с юбилеем (50,60 лет) -100 % должностного оклада.

2.3.4. В связи со смертью близких родственников (муж, жена, мать, отец, дети)- 100 % должностного оклада;

2.3.5. В случае смерти работника ГБУ "РЦДПОВ г. Арзамаса" – 200 % должностного оклада лицу, из числа близких родственников, взявшему на себя организацию погребения и оплату расходов, связанных с погребением, по его письменному заявлению с приложением документа, подтверждающего степень родства, копии свидетельства о смерти работника и документов, подтверждающих расходы, связанные с погребением.

2.3.6. В связи с предоставлением ежегодного основного оплачиваемого отпуска работнику – 100 % должностного оклада при наличии экономии фонда оплаты труда.

2.4. Материальная помощь предоставляется на основании письменного заявления работника, в котором указывается причина обращения.

2.5. Решение об оказании материальной помощи принимается директором ГБУ "РЦДПОВ г. Арзамаса" и оформляется приказом.

3. Источник финансирования

Материальная помощь оказывается исходя из финансовых возможностей ГБУ "РЦДПОВ г. Арзамаса" при наличии денежных средств фонда экономии оплаты труда, без ущерба основной деятельности ГБУ «РЦДПОВ г. Арзамаса».

4. Заключительные положения

Директор ГБУ "РЦДПОВ г. Арзамаса" несет ответственность за соблюдение настоящего Положения.

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА
Совета трудового коллектива
Государственного бюджетного учреждения
«Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями города
Арзамаса»

от 13.05.2019 № 5

Присутствовали: 63 человека.

Отсутствовали: Гузеева А.В., Семина Д.В., Шагина О.В., Коняшкина Л.С. (по причине отпуска по уходу за ребенком); Замелина М.Е., Коровайкина С.Н., Кузьмина О.А., Сеницын Д.Н. (по причине ежегодного оплачиваемого отпуска).

Повестка дня: Принятие Коллективного договора Государственного бюджетного учреждения "Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями города Арзамаса" на 2019 – 2021 г.г.

Слушали: директора ГБУ "РЦДПОВ г.Арзамаса" - Метикову Н.Г.

1. Директора ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» Метикову Н.Г. о принятии Коллективного договора Государственного бюджетного учреждения "Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями города Арзамаса" на 2019 – 2021 г.г.

2. Председателя Совета трудового коллектива ГБУ «РЦДПОВ г.Арзамаса» Малицкую О.Л. о принятии Коллективного договора Государственного бюджетного учреждения "Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями города Арзамаса" на 2019 – 2021 г.г.

Постановили:

1. Принять Коллективный договор Государственного бюджетного учреждения "Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями города Арзамаса" на 2019 – 2021 г.г.

2. Коллективный договор Государственного бюджетного учреждения "Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями города Арзамаса" на 2019 – 2021 г.г. вступает в силу с 05.06.2019 г.

3. Уполномочить подписать коллективный договор от имени работодателя директора Метикову Наталью Гурьевну, от имени работников - председателя Совета трудового коллектива Малицкую Ольгу Леонидовну.

Решение принято единогласно.

Выписка верна.

Директор

Н.Г.Метикова

Председатель Совета трудового коллектива,
ответственный секретарь

О.Л.Малицкая