

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР N 1

Государственное бюджетное учреждение «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» города Твери

(наименование предприятия, учреждения, организации, индивидуального предпринимателя)

на 2019 – 2022 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются ГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» города Твери, именуемое далее "работодатель", в лице Директора ГБУ РЦ Даниловой Ольги Анатольевны, и работники организации в лице Председателя Совета трудового коллектива ГБУ РЦ Добриной Инны Васильевны.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

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

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

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и/или о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий жизни работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять в Совет трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-

графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

2.5. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше **15 лет**;
- одинокие матери, имеющие детей до **16-летнего** возраста;
- отцы, воспитывающие детей до **16-летнего** возраста без матери;

2.6. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет - не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев, предусмотренных пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса. В этом случае работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации (индивидуального предпринимателя)) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

2.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее **10 часов** в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.8. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию, в том числе путем оплаты обучения.

2.9. При увольнении работника по сокращению штата выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством РФ: для лиц, проработавших в учреждении свыше **15 лет**, - **20 %** среднего месячного заработка, от **10 до 15 лет** - **10 %** среднего месячного заработка.

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

2.11. Работодатель обязуется доплачивать в течение **3 месяцев** за счет средств учреждения **20 %** минимальной оплаты труда к пособию, выплачиваемому уволенным работникам в соответствии с законодательством РФ при получении ими статуса безработного.

Работодатель берет на себя обязанности в течении **3 месяцев** оказывать следующую помощь работникам, получившим статус безработного:

- материальную помощь в размере **50%** минимальной оплаты труда, при условии, если лицо, ставшее безработным, проработало в организации не менее **15 лет**.

2.12. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

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

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

2.14. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и высшего профессионального образования. Компенсации обучающимся работникам устанавливаются в соответствии со ст. 173 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

В организации применяется следующая продолжительность рабочей недели: **пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.**

Рабочий день начинается в 9 часов и заканчивается в 18 часов.

В пятницу укороченный рабочий день с 9 часов до 17 часов.

Трудовой коллектив пришел к единому мнению утвердить количество рабочего времени ниже перечисленным по должностям:

Заместитель Директора - 8 часов

Главный бухгалтер – 8 часов

Бухгалтер – 8 часов

Учитель – дефектолог – 4 часа

Педагог – психолог – 7.2 часа

Учитель – логопед – 4 часа

Инструктор по труду - 7,2 часа

Воспитатель – 5 часов

Врач – педиатр – 3,6 часа

Старшая медсестра – 7,2 часа

Медсестра по массажу – 7,2 часа

Инструктор ЛФК – 6 часов

Инструктор по физической культуре-7.2 часа

Специалист по социальной работе – 8 часов

Социальный педагог – 7,2 часа

Педагог дополнительного образования- 7.2 часа

Музыкальный руководитель на 0,5 ставки – 2.4 часа

Водитель автомобиля – 8 часов

Помощник воспитателя – 7.2 часа

Дворник – 8 часов

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания – 8 часов

Уборщица служебных помещений – 8 часов

Заведующая отделением – 8 часов

Юрисконсульт – 4 часа

Специалист по кадрам- 8 часов

Вахтер – 8 часов

Методист – 8 часов

Грузчик – 8 часов

3.2. В организации может устанавливаться сокращенное рабочее время с согласия соответствующего работника помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (ст. 92 ТК РФ): для женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет; лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

3.3. Право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц, указанных в статье 93 ТК РФ, имеют также лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность на производстве.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Общим выходным днем работников является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является **суббота**. (Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд).

4.2. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников организации допускается в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса РФ.

4.3. Перерыв на обед в организации устанавливается с **13 00** по **13 48** минут. На работах, где по ее условиям перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены. Перечень таких производств и работ, порядок и место приема пищи устанавливается работодателем.

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются работодателем.

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

4.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного **Совета трудового коллектива** не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.5. В организации предоставляются основной и дополнительный отпуск сверх установленных законодательством РФ **за особые условия труда**:

В организации предоставляется **ежегодный удлиненный** оплачиваемый отпуск следующим категориям сотрудников:

№	Должности	Кол-во дней
1.	Методист	56
2.	Педагог-психолог	56
3.	Учитель-дефектолог	56
4.	Учитель-логопед	56
5.	Инструктор по труду	56
6.	Воспитатель	56
7.	Социальный педагог	56
8.	Педагог дополнительного образования	56
9.	Музыкальный руководитель	56
10.	Инструктор по физической культуре	56

В организации предоставляется **ежегодный оплачиваемый отпуск** следующим категориям сотрудников:

№	Должности	Кол-во дней
1.	Уборщица	28
2.	Дворник	28
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	28
4.	Юрисконсульт	28
5.	Грузчик	28
6.	Водитель автомобиля	28
7.	Вахтер	28

В организации предоставляются основной и дополнительный отпуск сверх установленных законодательством РФ за **особые условия труда** следующим категориям сотрудников:

№	ДОЛЖНОСТИ	КОЛИЧЕСТВО КАЛЕНДАРНЫХ ДНЕЙ		
		ОСНОВНОЙ	ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ	ИТОГО
1.	Специалист по социальной работе	28	14	42
2.	Медсестра	28	14	42
3.	Врач-педиатр	28	14	42
4.	Старшая медсестра	28	14	42
5.	Медсестра по массажу	28	14	42
6.	Инструктор ЛФК	28	14	42

В организации предоставляются основной и дополнительный отпуск сверх установленных законодательством РФ за **ненормированный рабочий день** следующим категориям сотрудников:

№	ДОЛЖНОСТИ	КОЛИЧЕСТВО КАЛЕНДАРНЫХ ДНЕЙ		
		ОСНОВНОЙ	ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ	ИТОГО
1.	Директор	28	14	42
2.	Заместитель директора по АХЧ	28	14	42
3.	Главный бухгалтер	28	14	42
4.	Бухгалтер	28	8	36
5.	Водитель по перевозке детей-инвалидов	28	6	34
6.	Специалист по кадрам	28	4	32
7.	Заместитель директора по РВР	28	14	42
8.	Помощник воспитателя	28	2	30
9.	Заведующий отделением	28	12	40

Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно. **Часть отпуска, превышающая 28 календарных**

дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.6. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (статья 128 ТК РФ), также в связи:

- а) со свадьбой самого работника **5 дней**;
- б) со свадьбой детей **5 дней**;
- в) со смертью родственников и близких **5 дней**;
- г) с рождением ребенка **5 дней**;
- д) с переездом на новое место жительства **5 дней**;
- е) в других случаях по договоренности между работником и работодателем.

4.7. Работникам, имеющим II группу инвалидности, предоставляется основной удлиненный отпуск не менее 30 календарных дней.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Работодателем установлены следующие системы оплаты труда: **повременная**. Труд работников ГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» города Твери оплачивается повремено на основе должностных окладов, также им выплачиваются **стимулирующие выплаты** в соответствии со штатным расписанием и **Приложением № 1 к коллективному договору «О порядке начисления стимулирующих выплат работникам ГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» города Твери»**

5.2. Минимальная оплата труда в организации составляет **11280 (одиннадцать тысяч двести восемьдесят) рублей**. В минимальную оплату труда не включаются **компенсационные и стимулирующие выплаты**. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже установленной настоящим договором минимальной оплаты труда.

5.3. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется в трудовом договоре, он не может быть менее **50 % тарифной ставки (должностного оклада)**.

5.4. Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, в связи с разделением рабочего дня (смены) на части, за ненормированный рабочий день.

Размеры надбавок определяют работодателем в соответствии с **Приложением № 1 к коллективному договору «О порядке начисления стимулирующих выплат работникам ГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» города Твери»**

5.5. Заработная плата выплачивается **пятого и двадцатого** числа каждого месяца в бухгалтерии ГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» города Твери»

В случае задержки выплаты заработной платы по вине учреждения более чем на **3 дня** работодатель обязуется индексировать задержанные суммы с учетом роста потребительских цен за этот период.

5.6 В ГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» города Твери устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

5.6.1. Доплата работникам, занятым в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда (Приложение №2 к настоящему коллективному договору).

5.6.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам, осуществляющим предоставление социальных услуг, медицинским и фармацевтическим работникам ГБУ РЦ, руководителю ГБУ РЦ и его заместителям с целью их мотивации к повышению профессиональной квалификации и компетенции в следующих размерах:

- 20% от должностного оклада при наличии высшей квалификационной категории,
- 15% от должностного оклада при наличии первой квалификационной категории,
- 10% от должностного оклада при наличии второй квалификационной категории.

5.6.3. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения. В следующих размерах:

- 5% от должностного оклада при выслуге лет от 1 года до 3 лет,
- 10% от должностного оклада при выслуге лет от 3 лет до 5 лет,
- 15% от должностного оклада при выслуге свыше 5 лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается только по основной должности.

5.7. Работник, попавший в трудную жизненную ситуацию, имеет

право на получение материальной помощи в размере до 4 000 (четыре тысяч) рублей.

5.8. Работники, имеющие детей до 14 лет, к Новомуднему празднику, один раз в год, имеют право на получение от учреждения сладкого кондитерского набора. Подарок выдается из расчета один подарок на одного ребенка до 14 лет.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Работодатель обязан обеспечить соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте. В связи с этим он 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 предоставлена каждому работнику по его просьбе.

6.2. Работодатель обязуется разрабатывать стандарты безопасности труда по объектам, оборудованию, не имеющим государственных, отраслевых и республиканских стандартов. Контроль за точным соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на службу техники безопасности учреждения (ответственный **Заместитель директора по хозяйственной части**).

6.3. **Совет трудового коллектива** может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной **Советом трудового коллектива**, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профкома об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

6.4. В целях самозащиты трудовых прав работников или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

В целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы также в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

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

6.6 В целях соблюдения трудовой дисциплины и соблюдения требований информационной безопасности, работникам запрещается в течение рабочего времени пользоваться социальными сетями.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

8.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

8.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

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

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

8.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Совет трудового коллектива, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых администрацией; заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.

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

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

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

Реквизиты сторон

Работодатель	Представитель трудового коллектива (Председатель СТК)
Адрес : г. Тверь, 170039, ул. Хромова, д. 17, кв. 201 Тел. 89038007134 От работодателя директор ГБУ РЦ для детей г. Твери Данилова О.А. М.П.	Адрес : г. Тверь, ул. Паши Савельевой, д. 48, корп. 1, кв. 269 Тел. 8-920-154-3331 От работников ГБУ РЦ для детей г. Твери председатель СТК Добрина И.В.



14.01.2019

19

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

«О порядке и условиях оплаты труда в Государственном бюджетном учреждении «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» г. Тверь»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в государственном бюджетном учреждении «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» г.Тверь (далее ГБУРЦ). Под работниками понимаются работники, занимающие должности руководителей, специалистов и служащих. Под рабочими понимаются работники, работающие по профессиям рабочих. Рабочим назначается оклад, а работникам должностной оклад.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника (рабочего), компенсационных выплат и стимулирующих выплат являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов (базовых окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), должностные оклады (оклады) работников (рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов (базовых окладов).

1.5. Оплата труда работников (рабочих), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности (виду работ).

1.6. Заработная плата работника (рабочего) предельным размером не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих предоставление социальных услуг

2.1. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг».

ПКГ

1 квалификационный уровень (оклад, руб.)

Специалист по социальной работе 6003

Заведующий отделением 7914

2.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

2.2.1. доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда (см. Приложение 2)

2.2.2. доплата за совмещение профессий (должностей);

2.2.3. доплата за расширение зон обслуживания;

2.2.4. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

2.2.5. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

2.2.6. надбавка за квалификационную категорию.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе 9 настоящего Положения.

2.3.С целью стимулирования к качественному результату труда, повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

2.3.1. надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

2.3.2. персональная поощрительная выплата;

2.3.3. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

2.3.4. поощрительная выплата за образцовое качество выполняемых работ;

2.3.5. поощрительная выплата за оказание государственных услуг;

2.3.6. поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения);

2.3.7. поощрительная выплата за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

2.3.8. единовременная поощрительная выплата.

2.3.9. надбавка за выслугу лет

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе 9 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты медицинских и фармацевтических работников, занятых в ГБУРЦ

3.1. Должностные оклады медицинских и фармацевтических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

ПКГ « Средний медицинский и фармацевтический персонал»

1 квалификационный уровень (оклад, руб.)

инструктор по лечебной физкультуре

6320

3 квалификационный уровень (оклад, руб.)

медицинская сестра

6597

медицинская сестра по массажу

6597

5 квалификационный уровень (оклад, руб.)

старшая медицинская сестра

6875

ПКГ

«Врачи и провизоры»

2 квалификационный уровень (оклад, руб.)

врачи- специалисты

7361

3.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

12

3.2.1. доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда (см. Приложение 2)

3.2.2. доплата работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

3.2.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

3.2.4. доплата за расширение зон обслуживания;

3.2.5. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

3.2.6. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.2.7. надбавка за квалификационную категорию.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе 8 настоящего Положения.

3.3. С целью стимулирования к качественному результату труда, повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

3.3.1. надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

3.3.2. персональная поощрительная выплата;

3.3.3. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

3.3.4. поощрительная выплата за образцовое качество выполняемых работ;

3.3.5. поощрительная выплата за оказание государственных услуг;

3.3.6. поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения);

3.3.7. поощрительная выплата за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

3.3.8. единовременная поощрительная выплата.

3.3.9. надбавка за выслугу лет;

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе 9 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты работников образования, занятых в ГБУ РЦ

4.1. Должностные оклады работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным

14

уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

ПКГ должностей педагогических работников

1 квалификационный уровень (оклад, руб.)

инструктор по труду	6231
инструктор по физической культуре	6231
педагог дополнительного образования	6481

2 квалификационный уровень (оклад, руб.)

музыкальный руководитель	6231
социальный педагог	6481

3 квалификационный уровень (оклад, руб.)

Воспитатель	6606
педагог-психолог	6606
Методист	6606

4 квалификационный уровень (оклад, руб.)

учитель-дефектолог	6857
учитель-логопед	6857

4.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

4.2.1. доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда (Приложение 2)

4.2.2. доплата за совмещение профессий (должностей);

4.2.3. доплата за расширение зон обслуживания;

4.2.4. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

4.2.5. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4.2.6. надбавка за квалификационную категорию.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе 8 настоящего Положения.

4.3. С целью стимулирования к качественному результату труда, повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

4.3.1. надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

4.3.2. персональная поощрительная выплата;

4.3.3. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

4.3.4. поощрительная выплата за образцовое качество выполняемых работ;

4.3.5. поощрительная выплата за оказание государственных услуг;

4.3.6. поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения);

4.3.7. поощрительная выплата за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

4.3.8. единовременная поощрительная выплата.

4.3.9. надбавка за выслугу лет;

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе 9 настоящего Положения.

5. Порядок и условия оплаты работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

5.1. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

1 квалификационный уровень (оклад, руб.)

Юрисконсульт	6550
Специалист по кадрам	6550

Бухгалтер

6550

2 квалификационный уровень (оклад, руб.)

Бухгалтер 2 категории

6746

5.2.В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

5.2.1. доплата работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда(см. Приложение 2)

5.2.2. надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

5.2.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

5.2.4.. доплата за расширение зон обслуживания;

5.2.5. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

5.2.6. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

5.2.7. доплата за сверхурочную работу;

5.2.8. доплата за квалификационную категорию.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе 8 настоящего Положения.

5.3. С целью стимулирования к качественному результату труда повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

5.3.1. надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком по соответствующему профилю;

5.3.2. персональная поощрительная выплата;

5.3.3. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

5.3.4. поощрительная выплата за образцовое качество выполняемых работ;

5.3. 5. поощрительная выплата за оказание государственных услуг;

5.3.6. поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения);

5.3.7. поощрительная выплата за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

5.3.8. единовременная поощрительная выплата.

5.3.9. надбавка за выслугу лет;

12

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе 9 настоящего Положения.

6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

6.1. Оклады рабочих устанавливаются в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

Разряд работ в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	оклад, руб.
1 разряд работ в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник, вахтер, уборщица служебных помещений, грузчик, рабочий по комплексному обслуживанию здания	3826
6 разряд работ в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель.	5988
8 разряд работ в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водители 1 категории	6359

6.2. В зависимости от условий труда рабочих устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

6.2.1. доплата работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (см. приложение 2)

6.2.2. доплата за совмещение профессий (должностей);

6.2.3. доплата за расширение зон обслуживания;

6.2.4. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

6.2.5. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

6.2.6. доплата за классность.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе 8 настоящего Положения.

6.3. С целью стимулирования к качественному результату труда повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу рабочим устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

6.3.1. надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком по соответствующему профилю;

6.3.2. персональная поощрительная выплата;

6.3.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

6.3.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

6.3.5. поощрительная выплата за образцовое качество выполняемых работ;

6.3.6. поощрительная выплата за оказание государственных услуг;

6.3.7. поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения);

6.3.8. поощрительная выплата за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

6.3.9. единовременная поощрительная выплата.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе 9 настоящего Положения.

6.3.10. надбавка за выслугу лет;

7. Порядок и условия оплаты труда руководителя государственного бюджетного учреждения «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» г Тверь.

7.1. Должностной оклад руководителя ГБУ РЦ устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей в следующих размерах:

Директор реабилитационного учреждения 11535 (оклад, руб.),
согласно приложения 1 к настоящему Положению

7.2. Показатели и порядок отнесения ГБУ РЦ к группам по оплате труда руководителей приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

7.3. Должностной оклад заместителя руководителя ГБУ РЦ, а также главного бухгалтера, устанавливается на 10-30 % ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

7.4. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

7.4.1. доплата работникам, занятых в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда (приложение 2)

7.4.2. надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

7.4.3. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

7.4.4. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

7.4.5. надбавка за квалификационную категорию;

7.4.6. доплата руководителю ГБУ РЦ и его заместителям за работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности;

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе 8 настоящего Положения.

7.5. С целью стимулирования к качественному результату труда повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

7.5.1. надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком по соответствующему профилю;

7.5.2. персональная поощрительная выплата;

7.5.3. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

7.5.4. поощрительная выплата за образцовое качество выполняемых работ;

7.5.5. поощрительная выплата за оказание государственных услуг;

7.5.6. поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения);

7.5.7. поощрительная выплата за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

7.5.8. единовременная поощрительная выплата.

7.5.9. надбавка за выслугу лет;

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе 9 настоящего Положения.

8. Порядок и условия установления компенсационных выплат

8.1. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

8.1.1. доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда (приложение 2)

8.1.2. доплата работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

8.1.3. надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

8.1.4. доплата за совмещение профессий (должностей);

8.1.5. доплата за расширение зон обслуживания;

8.1.6. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- 8.1.7. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 8.1.8. надбавка за квалификационную категорию.
- 8.1.9. доплата руководителю ГБУ РЦ и его заместителям за работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности

8.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) ГБУ РЦ без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).

Перечень компенсационных выплат, размер и условия их осуществления фиксируется в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

8.3. Доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда, устанавливается согласно Приложению 2 к настоящему Положению.

8.4. Доплата к должностным окладам (окладам) работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за фактически отработанное время в этих условиях в размере 4 процентов к должностному окладу (окладу).

На момент введения новой системы оплаты труда указанная доплата устанавливается всем работникам (рабочим), получавшим ее ранее. При этом руководитель государственного учреждения социальной защиты населения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная надбавка снимается.

8.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации

8.7. Доплата за совмещение должностей (профессий) устанавливается работнику (рабочему) при совмещении им должностей (профессий). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.8. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику (рабочему) при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику (рабочему) в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы,

определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работ

8.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (рабочим), привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.11. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам, осуществляющим предоставление социальных услуг, медицинским и фармацевтическим работникам, занятым в ГБУ РЦ, работникам образования, занятым в ГБУ РЦ и руководителю ГБУ РЦ и его заместителям с целью их мотивации к повышению профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

8.11.1. 20% от должностного оклада при наличии высшей квалификационной категории;

8.11.2. 15% от должностного оклада при наличии первой квалификационной категории;

8.11.3 10% от должностного оклада при наличии второй квалификационной категории.

8.12. Надбавка за классность водителям устанавливается 20% за 1 класс.

8.13. Доплата руководителю ГБУ РЦ и его заместителям устанавливается, в случае, если руководитель (по согласованию с областным исполнительным органом государственной власти Тверской области в сфере социальной защиты населения), а также его заместители ведут в ГБУ РЦ, в штате которого они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности, им устанавливается доплата в размере до 25% должностного оклада по соответствующей специальности.

9. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

9.1. К стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты, надбавки и иные поощрительные выплаты:

9.1.1. надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком по соответствующему профилю;

9.1.2. персональная поощрительная выплата;

9.1.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

9.1.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

9.1.5. поощрительная выплата за образцовое качество выполняемых работ;

9.1.6. поощрительная выплата за оказание государственных услуг;

9.1.7. поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения);

9.1.8. поощрительная выплата за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

9.1.9. единовременная поощрительная выплата.

9.1.10. надбавка за выслугу лет;

9.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) государственного учреждения «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).

9.3. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 9.1.4.- 9.1.9. пункта 10.1 настоящего Положения устанавливаются:

9.3.1. по решению руководителя ГБУ РЦ заместителям руководителя, главному бухгалтеру, работникам (рабочим), подчиненных руководителю ГБУ РЦ непосредственно;

9.3.2. руководителям структурных подразделений ГБУ РЦ, работникам (рабочим), подчиненных заместителю руководителя ГБУ РЦ, - по представлению заместителей руководителя ГБУ РЦ;

9.3.3. остальным работникам (рабочим), занятым в структурных подразделениях ГБУ РЦ, - по представлению руководителей структурных подразделений ГБУ РЦ.

9.3.4. Размеры поощрительных выплат руководителю ГБУ РЦ, порядок и критерии их выплаты ежегодно устанавливаются областным исполнительным органом государственной власти Тверской области в сфере социальной защиты населения.

9.4. Надбавка работникам ГБУ РЦ за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

9.4.1. 20% от должностного оклада при наличии учёной степени доктора наук ;

9.4.2. 20% от должностного оклада при наличии почётного звания ;

9.4.3. 10% от должностного оклада при наличии степени кандидата наук ;

9.4.4. 10% от должностного оклада при наличии почетного знака.

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение почётного звания или почётного знака по соответствующему профилю, надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

9.5. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику (рабочему) с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов.

Персональная поощрительная выплата устанавливается на определенный срок в течение календарного года. Решение об ее установлении и размерах (но не более чем 200 % от должностного оклада (оклада)) принимается руководителем ГБУ РЦ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональная поощрительная выплата руководителю ГБУ РЦ устанавливается на определенный срок в течение календарного года в размере не более чем 200 % от должностного оклада областным исполнительным органом государственной власти Тверской области в сфере социальной защиты населения.

9.6. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя ГБУ РЦ высококвалифицированным рабочим (тарифицированным не ниже 6 разряда единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих) и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20% оклада.

9.7. Поощрительная выплата по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год работникам (рабочим) ГБУ РЦ устанавливается с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности ГБУ РЦ, которая устанавливается локальными нормативными актами ГБУ РЦ в пределах утвержденного фонда оплаты труда

Перечень показателей для установления поощрительных выплат по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год работникам (рабочим) ГБУРЦ указаны в приложении 3 к настоящему Положению.

9.8. Поощрительная выплата за образцовое качество выполняемых работ работникам (рабочим) ГБУ РЦ устанавливается руководителем ГБУ РЦ ежемесячно по результатам выполнения плана предоставления услуг по видам оказываемых социальных услуг, отсутствие обоснованных жалоб на качество социального обслуживания и качество оказания социальной помощи, отсутствие случаев необоснованных отказов в предоставлении социальных услуг населению;

9.9. Поощрительная выплата за оказание государственных услуг устанавливается работникам (рабочим) ГБУ РЦ за качественное выполнение объемов государственных социальных услуг. При этом учитываются инициативность во внедрении новых форм и методов предоставления социальных услуг, наличие позитивных материалов в средствах массовой информации о деятельности ГБУ РЦ.

9.10. Поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения) устанавливаются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

9.11. Поощрительная выплата за применение в работе достижений науки и передовых методов труда устанавливается работникам (работчим) ГБУ РЦ при внедрении в работу современных методов обслуживания.

9.12. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (работчим) к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами. Порядок и условия единовременной поощрительной выплаты устанавливаются локальными нормативными актами ГБУ РЦ.

9.13. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам (работчим) в зависимости от общего количества лет, проработанных в ГБУ РЦ, в следующем размере:

8.5.1. 5% от должностного оклада - при выслуге лет от 1 года до 3 лет;

8.5.2. 10% от должностного оклада - при выслуге лет от 3 лет до 5 лет;

8.5.3. 15% от должностного оклада - при выслуге лет свыше 5 лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается только по основной должности.

Объемные показатели и порядок отнесения государственных бюджетных учреждений «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» к группам по оплате труда руководителей

<u>Группа по оплате труда</u>	<u>Число сметных коек дневного пребывания</u>
<u>1</u>	<u>Свыше 50</u>
<u>2</u>	<u>31-50</u>
<u>3</u>	<u>15-30</u>
<u>4</u>	<u>До 15</u>

Перечень

Должностей ГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями», работа в которых дает право работникам на установление доплаты в связи с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда

Категории персонала	Размер надбавки в процентах к должностному окладу.
Директор, заместитель директора, заведующая отделением, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, воспитатель.	15%
Педагогический персонал: учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по труду, инструктор по лечебной физкультуре, социальный педагог, специалист по социальной работе.	25%
Врачи и средний медицинский персонал	35%

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

«О порядке начисления стимулирующих выплат в Государственном бюджетном учреждении «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» г. Тверь»

Согласно Положению «О порядке начисления стимулирующих выплат в Государственном бюджетном учреждении «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» г. Тверь», принятого на собрании трудового коллектива 01.03.2019г., вводятся положения о стимулирующих выплатах.

Начисление стимулирующих выплат производится ежемесячно за счет фонда стимулирования на текущий год.

Выплата стимулирующих производится на основании решения комиссии по начислению стимулирующих выплат, которая руководствуется перечнем показателей для стимулирования всех работников ГБУ РЦ.

Выплата стимулирующих надбавок производится основным работникам, для которых работа в Центре является основным заработком.

Выплата стимулирующих надбавок производится также и внешним совместителям по решению комиссии.

Лишение стимулирующих надбавок частично или полностью производится на основании решения комиссии по начислению стимулирующих надбавок.

В стимулирующие выплаты входит надбавка за стаж работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения:

от 1 года до 3 лет – 5% от оклада

от 3 до 5 лет – 10% от оклада

свыше 5 лет – 15% от оклада

В стимулирующие выплаты входит оплата труда на основании плана мероприятий по «Повышению эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения».

22

Показатели и критерии эффективности и деятельности работников государственных бюджетных учреждений ГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» г. Твери

Для заместителя директора

Стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц	
критерии	% от оклада (от 1% до 100%)
Внедрение новых форм и методов работы, а также предложений по рациональному использованию рабочего времени; -усовершенствование ведения документооборота.	до 30 %
Отсутствие нарушений охраны труда в учреждении	до 10%
Проведение мероприятий по укреплению трудовой дисциплины, отсутствие нарушений трудовой дисциплины у руководящего состава	до 10 %
Высокий процент по мониторингу качества предоставляемых услуг (выше 70 %)	до 30%
100 % выполнение государственного задания	до 20 %

Для главного бухгалтера

Стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц		
№ п/п	критерии	% от оклада (от 0% до 100%)
1.	Активное участие в общественной жизни Центра, инициативность, активность и творческий подход	до 10 %
2.	Проведение мероприятий направленные на выполнение плана ПХД (100 % реализация)	до 20 %
3.	Освоение и внедрение: -новых технических средств и методов работы; -новых нормативных документов; -по улучшению показателей экономической деятельности учреждения (не менее 1%)	до 20 %
4.	Отсутствие нарушений: - по оформлению приемки и хранению товарно-материальных ценностей; - по расходованию фонда заработной платы	до 20 %
5.	Отсутствие нарушений по соблюдению штатной, финансовой и кассовой дисциплине.	до 30 %

Для специалиста по кадрам

№ п/п	Стимулирующие выплаты по итогам работы месяц	
	критерии	% от оклада (от 0% до 100%)
1.	1. Оказание дополнительных услуг	до 20 %
2.	Проведение мероприятий направленных на укрепление трудовой дисциплины (не менее 1)	до 30 %
3.	Проведение мероприятий направленные на повышение имиджа учреждения (не менее 1)	до 20 %
4.	Информирование сотрудников по кадровым вопросам	до 10 %
5.	Активное участие в общественной жизни, инициативность в работе	до 20 %

Для бухгалтера

Стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц	
критерии	% от оклада (0% до 100%)
Активное участие в общественной жизни центра	до 20 %
Освоение новых технических средств и методов работы	до 20 %
Соблюдение финансовой дисциплины	до 20 %
Целевое и эффективное освоение бюджетных ассигнований	до 20 %
Своевременное и результативное выполнение приказов руководителей	до 20 %

Для юриста

Стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц	
критерии	% от оклада (1% до 150%)
Активное участие в общественной жизни центра, инициативность в работе	до 10 %
Проведенных лекций по профессиональному обучению специалистов, социальных работников	до 20 %
Наличие возвращенных с МСЗН договоров не более 10%	до 20 %
Мероприятия направленные на повышение имиджа учреждения	до 20 %
Увеличение оказания дополнительных услуг в сравнении с предыдущим месяцем	до 30 %

Для зам. директора по АХО

Стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц	
критерии	% от оклада (1% до 150%)
Обеспечение сохранности и учета хозяйственного инвентаря и оборудования	до 10 %
Отсутствие нарушений санитарно-гигиенического режима и замечаний других служб	до 20 %
Организация своевременного ремонта строений, сооружений, оборудования	до 30 %
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории учреждения	до 20 %
Мероприятия направленные на укрепление трудовой дисциплины	до 20 %

Для педагога-психолога

№ п/п	Стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц	
	критерии	% от оклада (от 0% до 100%)
1.	Внедрение инновационных педагогических технологий	до 20 %
2.	Активное участие в общественной жизни Центра	до 10 %
3.	Проведение мероприятий и акций (круглых столов, бесед и т.д.)	до 30 %
4.	Проведение работы по самообразованию, повышение квалификации	до 20 %
5.	Результативность в работе: - эффективное решение проблем клиентов; - наличие положительных результатов по выполнению Программ	до 20 %

Для воспитателей, музыкального руководителя, педагога дополнительного образования, методиста

№ п/п	Стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц	
	критерии	% от оклада (1% до 150%)
1.	Активное участие в общественной жизни центра, инициативность в работе	до 10 %
2.	Внедрение инновационных педагогических и реабилитационных технологий	до 20 %
3.	Проведение работы по самообразованию	до 20 %
4.	Участие в организационно-методической работе учреждения	до 10 %
	Повышение квалификации	до 10 %

5	Работа с родителями воспитанников (использование нетрадиционных форм, проведение семейных праздников, обучение родителей методам реабилитации ребенка в ОВЗ)	до 20 %
6	Результативность в работе: -отсутствие невыполненных заданий	до 10 %

Для помощников воспитателей

№ п/п	Стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц	
	критерии	% от оклада (1% до 80%)
1	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	до 20 %
2	Помощь воспитателю в организации реабилитационного процесса, досуговых мероприятий	до 30 %
3	Участие в общих мероприятиях учреждения (помощь в подготовке и проведении праздников, конкурсов и др.)	до 30 %

Для учителей-логопедов, учителей- дефектологов

№ п/п	Стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц	
	критерии	% от оклада (1% до 150%)
1	Активное участие в общественной жизни центра, инициативность в работе	до 10 %
2	Внедрение инновационных педагогических и реабилитационных технологий	до 20 %
3	Проведение работы по самообразованию	до 20 %
4	Проведенных лекций по педагогическому обучению специалистов учреждения, родителей воспитанников	до 20 %
5	Участие в организационно-методической работе учреждения	до 10 %
6	Мероприятия направленные на повышение имиджа учреждения	до 10 %
7	Увеличение оказания дополнительных услуг в сравнении с предыдущим месяцем	до 10 %

Для медицинских работников (врача, инструктора ЛФК, старшей медицинской сестры, медицинской сестры по массажу)

№ п/п	Стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц	
	критерии	% от оклада (1% до 100%)
1	Активное участие в общественной жизни центра, инициативность в работе	до 10 %
2	Проведенных лекций по обучению специалистов учреждения, родителей детей с ОВЗ	до 10 %
3	Проведение работы по самообразованию	до 20 %
4	Мероприятия направленные на повышение имиджа учреждения	до 10 %
5	Увеличение оказания дополнительных услуг в сравнении с предыдущим месяцем	до 20 %

Проведение санитарно-просветительской работы по укреплению здоровья и пропаганде здорового образа жизни среди воспитанников и родителей	до 10 %
Отсутствие предписаний надзорных служб	до 10 %
Контроль за соблюдением графика прохождения медицинских осмотров	до 10 %

Для инструкторов по труду, инструкторов по физической культуре

№ п/п	Стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц	
	критерии	% от оклада (1% до 100%)
1.	Активное участие в общественной жизни центра, инициативность в работе	до 10 %
2.	Проведение работы по самообразованию	до 20 %
3.	Повышение квалификации	до 10 %
4.	Участие в организационно-методической работе учреждения	до 10 %
5.	Внедрение инновационных педагогических и реабилитационных технологий	до 20 %
6.	Организация и проведение культурных мероприятий и праздников	до 20 %
7.	Мероприятия направленные на повышение имиджа учреждения	до 10 %

Для социального педагога, специалиста по социальной работе

№ п/п	Стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц	
	критерии	% от оклада (от 0% до 100%)
1.	Внедрение новых методов и форм работы, разработка Программ	до 20 %
2.	Проведение мероприятий и акций,	до 20 %
3.	Активное участие в общественной жизни Центра, инициативность в работе (социокультурная деятельность)	до 10 %
4.	Привлечение внебюджетных средств	до 20 %
5.	Наличие положительных результатов по работе с семьями СОП (не менее 1)	до 20 %
	Организация помощи в получении профессионального образования воспитанников, профориентационная работа	до 10 %

Для уборщиц служебных помещений, вахтера, дворника, рабочего по комплексному обслуживанию здания, грузчика

№ п/п	Ежемесячные стимулирующие выплаты	
	критерии	% от оклада (от 0% до 100%)
1.	Бережное отношение к имуществу Центру	до 10 %
2.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима	до 50 %
3.	Отсутствие замечаний от руководства;	до 40 %

Для водителей

№ п/п	Ежемесячные стимулирующие выплаты	
	критерии	% от оклада (от 0% до 100%)
1.	Отсутствие нарушений правил техники безопасности	до 20 %
2.	Отсутствие обоснованных жалоб от клиентов;	до 20 %
3.	Отсутствие замечаний от руководства;	до 20 %
4.	Содержание автотранспорта в чистом состоянии	до 20 %
5.	Своевременное предоставление путевых листов в централизованную бухгалтерию	до 10 %
6.	Отсутствие административных правонарушений	до 10 %

Прошито и пронумеровано
22 (двадцать два) листов
Директор БУ

«Реабилитационный центр для
детей и подростков с
ограниченными
возможностями г. Троицка»
Данилова О.А.

