

«СОГЛАСОВАНО»
Представитель Работодателя

Директор
Государственного казенного
учреждения «Севастопольский
реабилитационный центр для детей и
подростков с ограниченными
возможностями»



Ю.Э.Емельянов

« 21 » 09 2018 года

«СОГЛАСОВАНО»
Представитель Работников

Председатель
Совета трудового коллектива
Государственного казенного учреждения
«Севастопольский реабилитационный
центр для детей и подростков с
ограниченными возможностями»

 О.Г.Пыхтина

« 21 » 09 2018 года

**Коллективный договор
о регулировании социально - трудовых отношений на 2018-2021 годы**

**Государственного казенного учреждения
«Севастопольский реабилитационный центр для детей и подростков с
ограниченными возможностями»**

Регистровый номер 943 « 23 » октября 20 18 г.

Рекомендации регистрирующего органа № 6707/19-18-2/18 от 23.10.18
(исходящий номер и дата отправленного письма)

Директор Департамента труда
и социальной защиты населения
города Севастополя



(подпись)

С.В. Борисенко

Юридический адрес:
299007 г. Севастополь,
улица Николая Музыки, дом 20
телефон/факс (8692) 44-94-67

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор является локальным нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения работников Государственного казенного учреждения «Севастопольский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» (далее - учреждение) и устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.
- 1.2. Сторонами коллективного договора являются работники и работодатель в лице уполномоченных в установленном порядке представителей:
 - работодатель (учреждение) в лице директора, действующего на основании Устава;
 - работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя трудового коллектива.
- 1.3. Предметом настоящего договора являются:
 - взаимные обязательства сторон по вопросам условий охраны труда, оплаты труда, занятости, переобучения, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, закрепления трудовых прав и социальных гарантий работников, реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.
- 1.4. Стороны обязуются соблюдать условия настоящего коллективного договора.
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.6. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует до принятия нового.
- 1.7. Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.
- 1.8. Коллективный договор подлежит регистрации в соответствующем органе по труду.

2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

- 2.1. Работодатель принимает на себя следующие права по отношению к работнику:
 - заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
 - вести коллективные переговоры и заключать коллективные договора;
 - поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
 - требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
 - привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
 - принимать локальные нормативные акты.
- 2.2. Работодатель принимает на себя следующие обязательства по отношению к работнику:
 - соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
 - обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
 - вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- своевременно и правильно определять размеры заработной платы работников, устанавливать размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда учреждения;
- нести ответственность за перерасход фонда оплаты труда учреждения;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля их выполнения;
- знакомить работников под личную подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности; уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- качественно и в срок выполнять служебные задания и поручения, работать над повышением своего профессионального уровня;
- поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей;
- эффективно использовать оборудование и оргтехнику, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, другие материальные ресурсы;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

4. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Законом города Севастополя от 24.01.2017 № 320-ЗС «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений города Севастополя», постановлением Правительства Севастополя от 30.03.2018 № 196-ПП «О внесении изменений в постановление Правительства Севастополя от 29.09.2016 № 909-ПП «Об установлении базовых окладов (базовых должностных окладов) работникам государственных учреждений социальной защиты населения и государственных учреждений службы занятости населения города Севастополя и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Севастополя», Типового положения об оплате труда работников государственных

учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент труда и социальной защиты населения города Севастополя, в том числе с учетом утвержденных на федеральном уровне:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников;
- профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих;
- профессиональных стандартов.

4.2. Оплата труда работников ГКУ «СРЦДПОВ» включает в себя оклады (должностные оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты, и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, законами города Севастополя, постановлениями и другими нормативными правовыми актами Правительства Севастополя, приказами Департамента труда и социальной защиты населения города Севастополя.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда в ГКУ «Севастопольский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями», принимаются в учреждении с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

4.3. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда ГКУ «Севастопольский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями».

4.4. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.5. Оплата труда работников осуществляется за фактически отработанное время, исходя из установленного должностного оклада, с учетом повышений должностного оклада, доплат и надбавок, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Севастополя, Типовым положением об оплате труда работников государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент труда и социальной защиты населения города Севастополя», Положением об оплате труда работников Государственного казенного учреждения «Севастопольский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями», Положением о материальном стимулировании работников Государственного казенного учреждения «Севастопольский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями», настоящим коллективным договором.

4.6. Месячная заработная плата работников ГКУ «СРЦДПОВ», полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.7. Оплата труда работников ГКУ «СРЦДПОВ», занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего времени, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится пропорционально отработанному времени. Месячная заработная плата работников ГКУ «СРЦДПОВ», работающих в режиме неполного рабочего времени, по совместительству либо на неполную ставку, не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, исчисленной пропорционально отработанному времени.

4.8. Размеры окладов (должностных окладов) работникам ГКУ «Севастопольский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» устанавливаются в учреждении на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием, иными локальными нормативными актами учреждения и трудовыми договорами, заключаемыми с работниками, и в соответствии с Типовым положением об оплате труда работников государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент труда и социальной защиты населения города Севастополя», утвержденному приказом Департамента труда и социальной защиты населения города Севастополя.

4.8.1. Размеры окладов (должностных окладов) работникам ГКУ «СРЦДПОВ», не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками учреждения, и согласно Типовому положению об оплате труда работников государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент труда и социальной защиты населения города Севастополя».

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

4.10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из доведенных объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета города Севастополя.

4.11. Заработная плата работников учреждения в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается (ст. 112 ТК РФ).

4.12. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц в следующие сроки: аванс 20 числа текущего месяца, окончательный расчет 5 числа месяца, следующего за расчетным. Если день выплаты совпадает с выходным, праздничным, нерабочим днем, то заработная плата выплачивается накануне. Выплата заработной платы в декабре текущего года осуществляется не позднее 31 декабря. Сумма аванса должна быть не менее 40% от оклада (должностного оклада).

4.13. Выплаты работникам отпускных и расчета при увольнении осуществляются в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

4.14. Расчетные листки выдаются работающему персоналу не позднее 8 числа месяца, следующего за расчетным.

4.15. Расчет средней заработной платы работников для начисления отпускных, компенсаций за неиспользованный отпуск, за время командировки, дни сдачи крови, дни учебы и т.п. производится в соответствии со ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства РФ № 922 от 24.12.2007 года при любом режиме работы.

4.16. Расчет средней заработной платы работников для начисления пособий по временной нетрудоспособности, пособий по беременности и родам, по уходу за ребенком до 1,5 лет производится в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ, Постановлением Правительства РФ № 375 от 15.06.2007 года, Постановлением Правительства РФ № 1484 от 25.12.2014 года при любом режиме работы.

4.17. У работников со сменным графиком работы, а именно у сторожей, при суммированном учете рабочего времени, применяется система оплаты труда – должностные оклады.

Должностной оклад оплачивается работнику (сторожу) полностью при условии отработки всех смен за месяц в соответствии с графиком дежурных смен.

Если работник (сторож) отработал месяц (смены, предусмотренные графиком) не полностью, то заработная плата ему начисляется пропорционально отработанному времени (по дневной

тарифной ставке). В данном случае зарплата выплачивается за рабочие дни, в соответствии с табелем, согласно производственному календарю. Дневная тарифная ставка рассчитывается путем деления оклада на норму рабочих дней по производственному календарю.

4.21.1 Для работников принятых на должность сторожа, на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (на время отпуска, больничного и т.д.), заработная плата начисляется за фактически отработанное время, по часовой тарифной ставке. Часовая тарифная ставка определяется путем деления месячного оклада на месячную норму часов при 40 часовой рабочей неделе, а оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные и ночное время, рассчитывается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.18. Оклады (должностные оклады) работников учреждения индексируются в соответствии с установленным постановлением Правительства Севастополя уровнем инфляции.

4.19. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам ГКУ «СРЦДПОВ» производятся выплаты компенсационного характера.

4.20. Компенсационные выплаты устанавливаются локальными актами в соответствии с федеральным законодательством, Законом города Севастополя от 06.02.2017 № 320-ЗС, постановлением Правительства Севастополя от 06.04.2017 № 283-ПП «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера и Порядка установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях города Севастополя», Типовым положением об оплате труда работников государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент труда и социальной защиты населения города Севастополя.

4.21. Компенсационные выплаты не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.22. В перечень видов компенсационных выплат работникам учреждения включаются:

1) Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2) 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) в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации:

а) доплата за работу в ночное время;

б) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

в) доплата за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

г) надбавка за особые условия работы отдельным категориям работников.

4.23. Минимальный размер доплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада) работника учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов. Расчет части оклада (должностного оклада), тарифной ставки за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на месячную норму рабочих часов и умножается на количество часов, отработанных работником в ночное время в течение месяца.

4.24. Конкретный размер доплаты за работу в ночное время устанавливается не более 35 процентов оклада (должностного оклада).

4.25. Работникам ГКУ «СРЦДПОВ», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, повышение оплаты труда не производится.

Повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4% должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сохраняется ранее установленное повышение до окончания периода действия результатов специальной оценки условий труда.

В ГКУ «СРЦДПОВ» по результатам специальной оценки условий труда разрабатывается и утверждается, с учетом мнения представительного органа работников, перечень должностей (профессий) работников, которым с учётом конкретных условий труда в данном учреждении, подразделении и должности (профессии), которым устанавливается доплата к окладам (должностным окладам) за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

4.26. Работникам ГКУ «СРЦДПОВ» могут устанавливаться доплаты к окладам (должностным окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в размере, не превышающем 50 процентов от оклада (должностного оклада) по основной работе в пределах фонда оплаты труда работников.

4.27. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.28. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.28.1. Для работников, работающих в режиме суммированного учета рабочего времени - сверхурочная работа (работа, выполненная сверх нормального числа рабочих часов за учетный период) оплачивается по результатам суммированного учета рабочего времени за учетный период. При суммированном учете рабочего времени доплаты за превышение фактически отработанных часов за пределами месячной нормы, определенной в производственном календаре, за каждый отдельный текущий (расчетный) месяц не производятся. Учетный период (для работников, работающих в режиме суммированного учета рабочего времени) утверждается приказом по учреждению.

Доплаты при суммированном учете рабочего времени в случае переработки (сверхурочная работа) производятся в конце учетного периода в порядке, установленном действующим законодательством (в соответствии со ст. 152 ТК РФ, за первые два часа не менее чем в полуторном размере части оклада, рассчитанного путем деления оклада на среднемесячную норму времени за учетный период, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере).

В случае увольнения или перевода на другую работу при не полностью отработанной работником норме рабочего времени, установленной ему на учетный период при суммированном учете рабочего времени, учетный период для данного работника заканчивается его последним рабочим днем.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходные и нерабочие праздничные дни производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни при суммированном учете рабочего времени включается в месячную норму рабочего времени. При этом работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, при суммированном учете рабочего времени не учитывается как сверхурочная.

Оплата работникам производится за часы, фактически проработанные в праздничный день. Когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в праздничный день (от 0 часов до 24 часов). Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления оклада работника на утвержденную законодательством стандартную месячную норму рабочего времени и умножается на количество часов, отработанных работником в выходные и нерабочие праздничные дни.»

4.29. Надбавка за особые условия работы устанавливается отдельным категориям работников учреждения локальным нормативным актом ГКУ «СРЦДПОВ» согласно Типовому положению об оплате труда работников государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент труда и социальной защиты населения города Севастополя.

4.30. В целях повышения заинтересованности в улучшении результатов труда работникам ГКУ «Севастопольский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» производятся выплаты стимулирующего характера.

4.31. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда работников Государственного казенного учреждения «Севастопольский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями», Положением о материальном стимулировании работников ГКУ «Севастопольский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями», другими локальными нормативными актами ГКУ «СРЦДПОВ», предусматриваются трудовыми договорами в соответствии с настоящим разделом коллективного договора и Перечнем видов выплат стимулирующего характера.

4.32. Стимулирующие выплаты выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Севастополя.

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

4.34. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность, результативность и качество его работы. Критерии оценки результативности, эффективности и качества работы работников устанавливаются приказом по учреждению.

4.35. В Перечень стимулирующих выплат работникам ГКУ «СРЦДПОВ» включаются:

- 1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
 - 2) выплата за выслугу лет;
 - 3) выплата за качество выполняемых работ;
 - 4) премии систематического характера по итогам работы за период и разовые премии.
- Стимулирующие выплаты не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.
- Стимулирующие выплаты работникам ГКУ «СРЦДПОВ» устанавливаются к окладам (должностным окладам) в процентном отношении или в абсолютных размерах.

4.36. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом по ГКУ «СРЦДПОВ» на определенный срок, но не более чем на один календарный год в пределах фонда оплаты труда.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы зависит от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов и устанавливается в размере, не превышающем 50 процентов оклада (должностного оклада). В случае несвоевременного выполнения заданий, ухудшения качества работы, указанная выплата уменьшается или

отменяется. Перечень показателей и критерии оценки их достижения устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

4.37. Работникам ГКУ «СРЦДПОВ» устанавливается выплата за выслугу лет в размере до 30 процентов оклада (должностного оклада) в соответствии с Типовым положением об оплате труда работников государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент труда и социальной защиты населения города Севастополя.

4.38. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в целях улучшения качества работы персонала учреждения на основе оценки результатов труда работников и за уровень квалификации работников.

К выплатам за качество относятся следующие наименования надбавок:

- надбавка за выполнение критериев оценки результатов труда за отчетный период.
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации;
- надбавка медицинским работникам за квалификационную категорию.

При наличии нескольких оснований для выплаты за качество выполняемых работ суммарный размер выплат не должен превышать 50 процентов оклада (должностного оклада).

4.38.1. Надбавка за выполнение критериев оценки результатов труда за отчетный период устанавливается в размере до 20 процентов оклада (должностного оклада).

Критерии оценки результатов труда и условия выплаты данной надбавки утверждаются локальными нормативными актами учреждения.

Не устанавливается данная надбавка в случаях: привлечения работника к дисциплинарной ответственности, нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, за неисполнение поручений руководства.

4.38.2. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ведомственные знаки отличия в труде РФ устанавливается:

- 1) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждения, имеющим:
 - почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР и Украины, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;
 - ученую степень доктора наук по профилю учреждения или деятельности, кроме научно-педагогических работников дополнительного профессионального образования;
- 2) в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждения, имеющим:
 - почетные звания «Заслуженный работник социальной сферы», «Заслуженный работник образования», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и Украины, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», ведомственные знаки отличия в труде РФ при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации;
 - ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности, кроме научно-педагогических работников дополнительного профессионального образования.

Работникам учреждений, имеющим почетное звание либо ведомственный знак отличия в труде РФ или ученую степень, надбавка выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

При наступлении у работника права на установление надбавки при присуждении ученой степени или присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия в

труде Российской Федерации выплата надбавки производится в соответствии с приказом по ГКУ «СРЦДПОВ» в следующие сроки:

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации, а также уполномоченным органом Министерства образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

4.38.3. Доплаты за квалификационную категорию медицинских работников (при наличии штатной должности) устанавливаются от оклада в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории -30 процентов;
- при наличии первой квалификационной категории -20 процентов;
- при наличии второй квалификационной категории -10 процентов.

В отношении руководителей структурных подразделений учреждения квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается приказом по учреждению с даты принятия аттестационной комиссией решения о присвоении (подтверждении) категории специалиста.

4.39. Премияльные выплаты.

Система премирования работников устанавливается локальными нормативными актами учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Премияльные выплаты производятся в соответствии с положениями локальных нормативных актов ГКУ «СРЦДПОВ»:

- систематического характера - по итогам работы за период (месяц);
- разовые - за выполнение особо важных и срочных работ, при присвоении почетных званий и награждении знаками отличия Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации, наградами города Севастополя, почетными грамотами, к профессиональным праздникам, к юбилейной дате - 50 лет со дня рождения.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентах к окладу (должностному окладу). Размер премии работникам устанавливается с учетом показателей эффективности и результативности деятельности работников. Критерии оценки результатов труда и условия выплаты премии по итогам работы утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

Премирование работников ГКУ «СРЦДПОВ» производится на основании приказа по учреждению. Премия по итогам работы выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в Положении о материальном стимулировании работников ГКУ «СРЦДПОВ» и должен соответствовать условиям коллективного договора. Размер премияльной выплаты разового характера определяется в каждом случае в зависимости от имеющихся средств в учреждении, предусмотренных по фонду оплаты труда и не может превышать оклада (должностного оклада) работника по занимаемой должности. Выплата премии работникам ГКУ «СРЦДПОВ» производится в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников учреждения, утвержденным руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

4.40. Оплата труда директора ГКУ «СРЦДПОВ», его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных и стимулирующих выплат и определяется трудовым договором.

4.40.1. Оклад (должностной оклад) директора ГКУ «СРЦДПОВ» устанавливаются вышестоящим органом управления в зависимости от отнесения учреждения к соответствующей группе по оплате труда.

4.40.2. Оклад (должностной оклад) директора ГКУ «СРЦДПОВ» повышается на коэффициент масштаба управления, предусмотренного Типовым положением об оплате труда работников государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент труда и социальной защиты населения города Севастополя.

4.40.3. Оклады (должностные оклады) заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются на 10–30 процентов ниже оклада (должностного оклада) директора ГКУ «СРЦДПОВ». Условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективным договором, локальными актами ГКУ «СРЦДПОВ».

4.40.4. С учетом условий труда директору ГКУ «СРЦДПОВ», его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Типовым положением об оплате труда работников государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент труда и социальной защиты населения города Севастополя с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.40.5. Размеры компенсационных, стимулирующих выплат (порядок и критерии) директору ГКУ «СРЦДПОВ» устанавливаются работодателем, заместителям директора и главному бухгалтеру – директором ГКУ «СРЦДПОВ».

4.40.6. Премирование директора ГКУ «СРЦДПОВ» осуществляется с учетом достижения целевых показателей эффективности работы учреждения. Размеры, периодичность и условия премирования руководителя учреждения устанавливаются работодателем. Размеры, периодичность и условия премирования заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором учреждения.

4.40.7. Директору ГКУ «СРЦДПОВ» и его заместителям – врачам (при наличии данной специальности) разрешается осуществлять в учреждении, в штате которого они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с выплатой им до 25 процентов оклада (должностного оклада) врача соответствующей специальности. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию (при ее наличии) применяется при условии работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

4.40.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый на календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера) не должен превышать размера, установленного Департаментом труда и социальной защиты населения Севастополя. Среднемесячная заработная плата работников учреждения (без заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера) определяется как отношение фонда начисленной заработной платы за истекший отчетный период (календарный год) к среднесписочной численности за тот же период.

4.41. Заработная плата работников ГКУ «СРЦДПОВ» (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник исполняет свои трудовые обязанности:

5.2. Для работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов.

5.2.1. Ненормированный рабочий день устанавливается для работников, замещающих следующие должности:

- директор;
- заместители директора;
- главный бухгалтер;
- заведующие отделениями;

5.2.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

5.2.3. Для работников учреждения занятых на работах с вредными и (или) опасными, либо иными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность рабочего времени определяется приказом по учреждению по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

5.2.4. Для медицинских работников учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени согласно приложению № 1, разделу VI к Постановлению Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 (ред. от 24.12. 2014 г.) "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности", устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю:

- для врача, в том числе врача - заведующего отделением;
- для среднего медицинского персонала (медицинской сестры).

5.2.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.2.6. Для отдельных категорий работников, а именно – сторожей, вводится сменная работа, продолжительностью в соответствии с графиком работы, утверждаемым приказом по учреждению, и суммированным учетом рабочего времени за учетный период.

Суммированный учет рабочего времени применяется в видах работ (дежурство) сторожей, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

Под суммированным учетом рабочего времени понимается учет рабочего времени путем его суммирования за установленный в учреждении учетный период, который не может превышать один год. Ведение суммированного учета в учреждении предполагает установление продолжительности учетного периода, нормы рабочих часов за учетный период, графика работы.

Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени для сторожей (за исключением принятых на работу временно) признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников норма ежедневной и (или) еженедельной продолжительности рабочего времени.

В ГКУ «СРЦДПОВ» учетный период устанавливается приказом по учреждению.

Норма часов за учетный период в учреждении определяется исходя из установленной для данной категории работников (сторожей) еженедельной продолжительности рабочего времени на основании производственного календаря текущего календарного года.

В ГКУ «СРЦДПОВ» предусматривается исключение времени периода отсутствия работника в связи с предоставлением ему ежегодного оплачиваемого трудового отпуска из общего количества часов предусмотренных балансом рабочего времени по производственному календарю соответствующего календарного года.

Норма рабочего времени на учетный период исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье исходя из продолжительности ежедневной работы (смены): при 40-часовой рабочей неделе - 8 часов.

При расчете нормы рабочего времени на учетный период учитывается:

- нормальная продолжительность рабочего времени, установленная для соответствующего учетного периода, а также ограничения продолжительности сверхурочной работы, которые предусмотрены трудовым законодательством.
- время, затраченное работником (сторожем) на питание и отдых по месту работы в связи с невозможностью предоставления ему перерыва, является рабочим временем.
- работа в праздничные дни входит в месячную норму рабочего времени для работников с суммированным учетом рабочего времени.

График работы (дежурства) сторожей утверждается на календарный год или на учетный период таким образом, что работник (сторож), которому установлен суммированный учет рабочего времени, должен полностью отработать норму рабочего времени за установленный учетный период. В графике определяется точное время начала и окончания работы (дежурства), продолжительность дежурства (смены), время междусменного отдыха, включая ежегодный оплачиваемый отпуск.

Продолжительность работы, установленная по графику не может превышать норму рабочего времени в учетном периоде, равно недоработка до нормы рабочего времени недопустима. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

График утверждается приказом по ГКУ «СРЦДПОВ» с учетом мнения совета трудового коллектива учреждения и доводится до сведения сотрудников не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

В рамках учетного периода допускается превышение фактически отработанных часов за пределами месячной нормы, определенной в балансе рабочего времени на календарный год, что в дальнейшем компенсируется недоработкой часов в рамках учетного периода.

Переработка считается сверхурочной работой только в том случае, если она имеет место по окончании учетного периода (ч. 1 ст. 99 ТК РФ). Для работников, работающих с суммированным учетом рабочего времени, в соответствии с графиком сменности сверхурочной работой считаются все фактически отработанные часы за пределами учетного времени, т.е. за пределами одного года в случае переработки количества часов, закрепленных в балансе рабочего времени на соответствующий календарный год.

При суммированном учете рабочего времени общая продолжительность сверхурочных работ не должна превышать четырех часов в течение двух дней подряд и сто двадцать часов в год.

5.2.7. Работники ГКУ «СРЦДПОВ» могут привлекаться к сверхурочным работам при их согласии, продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.2.8. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

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

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.3. Время отдыха - время, в течение которого работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей и которое может использовать по своему усмотрению.

Виды времени отдыха:

- перерыв в течение рабочего дня (смены);
- выходные дни;
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.3.1. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Если по условиям работы предоставление нормированного перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику предоставляется время для отдыха и приема пищи в рабочее время, который регулируется графиком рабочего времени.

5.3.2. В ГКУ «СРЦДПОВ» устанавливаются выходные дни: суббота и воскресенье.

5.3.3. Нерабочими праздничными днями являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы (согласно ст.112 ТК РФ);
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитников Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства;
- другие праздничные дни, установленные Правительством города Севастополя.

5.3.4. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней - выходной день переносится на следующий день после праздничного рабочий день.

5.3.5. Работникам ГКУ «СРЦДПОВ» предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

5.3.6. Ежегодный отпуск предоставляется в календарных днях. При этом праздничные дни, предусмотренные статьей 112 ТК РФ в число календарных дней не включаются (ст.120 ТК РФ).

5.3.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным приказом ГКУ «СРЦДПОВ», не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

5.3.9. 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 не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

5.3.10. Право на использование отпуска за первый год работы предоставляется у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

5.3.11. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков Работодателя.

5.3.12. Основной ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 28 календарных дней.

5.3.13. Удлиненный ежегодный отпуск инвалидам предоставляется продолжительностью 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.3.13.1. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

5.3.13.2. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 настоящего Кодекса;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

5.3.13.3. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

5.3.14. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

5.3.14.1. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска определяется по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска таким работникам составляет не менее 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда (ст.117 ТК РФ).

5.3.14.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 8 календарных дней (ст.119 ТК РФ). Право на дополнительный отпуск возникает у работника

независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

5.3.15. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных настоящим Кодексом).

5.3.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.3.17. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами.

5.3.18. Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет; имеющим ребенка - инвалида до 18 лет предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, продолжительностью, не превышающей 14 календарных дней (статья 263 ТК РФ).

5.3.19. Одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются продолжительностью, не превышающей 14 календарных дней (статья 263 ТК РФ).

6. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА И ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК

6.1. Трудовая дисциплина обеспечивается за счет персональной ответственности работника за исполнение им должностных обязанностей и трудового договора.

6.2. Персональную ответственность за состояние трудовой дисциплины в структурных подразделениях несут руководители структурных подразделений.

6.3. Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, трудовым договором создать условия, необходимые для соблюдения Работниками дисциплины труда.

установленными нормами, работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- ремонт, стирку, сушку специальной одежды, а также ее дезинфекцию (при необходимости);
- своевременное прохождение работниками медицинских осмотров (обследований);
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- проведение расследований и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- осуществление обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2. Мероприятия по охране труда, финансируемые из бюджета города Севастополя на основании бюджетной сметы:

- проведение обучения и проверки знаний по охране труда рабочих, руководящих
- и инженерно - технических работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.
- организацию в установленные сроки периодического медицинского осмотра работников учреждения;
- проведение предусмотренных нормативными правовыми актами, техническими регламентами проверок и экспертиз приборов, систем и оборудования, автотранспорта, защитных средств, обеспечивающих безопасность труда, техники безопасности, пожарной безопасности.
- страхование жизни и здоровья сотрудников, приобретение методической литературы по охране труда, другие мероприятия по охране труда.

7.3. Права и обязанности работников.

7.3.1. Работники ГКУ «СРЦДПОВ» обязаны:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;
- немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем в учреждении;

7.3.2. Работники ГКУ «СРЦДПОВ» имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья до устранения этой опасности.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1. Сотрудники обеспечиваются гарантированными выплатами по всем видам пособий:

- пособие по временной нетрудоспособности (в том числе пособие по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве, выплаты по профзаболеваниям);
- пособие по беременности и родам;
- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
- единовременное пособие при рождении ребенка;
- ежемесячное пособие по уходу за ребенком;
- пособие на погребение.

8.2. В ГКУ «СРЦДПОВ» обеспечиваются условия и охрана труда женщин, и в том числе:

- ограничение на применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением не физических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию, в соответствии с перечнем таких производств,

работ, профессий и должностей Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 162 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин";

- запрет на применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, определенные Постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. N 105 "О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную";
- перевод на более легкую работу, запрет на: направление в командировки и привлечение беременных женщин к сверхурочной работе и работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, увольнение по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации предприятия), а также другие гарантии беременным женщинам, предусмотренные законодательством (ст. 260 ТК РФ);
- для женщин имеющих детей до полутора лет - предоставление отпуска по уходу за ребенком (ст. 256 ТК РФ), запрет на установление испытания при приеме на работу (ст. 70 ТК РФ).

8.3. Работникам ГКУ «СРЦДПОВ», имеющим детей-инвалидов, по письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть разделены и использованы по усмотрению родителей, согласно ст. 262 Трудового кодекса РФ.

8.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных статьями 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

9. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

9.1. Работник имеет право обратиться к директору ГКУ «СРЦДПОВ» на допущенные, по его мнению, нарушения трудового законодательства.

9.2. Трудовые споры рассматриваются в соответствии с ТК РФ, созданной в учреждении комиссией. Комиссия по рассмотрению трудовых споров создается приказом по ГКУ «СРЦДПОВ».

9.3. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношениях между собой, так и при отношениях с получателями услуг и посетителям.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ, ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ.

10.1. Администрация признает, что занятость – важнейшее условие благополучия работников и обязуется принять все возможные меры для сохранения трудового коллектива и рабочих мест.

10.2. В целях обеспечения и закрепления в ГКУ «СРЦДПОВ» высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личного роста, воспитания молодых кадров работодатель обязуется:

- содействовать работникам, желающим повысить свою квалификацию, пройти переподготовку, приобрести другую профессию;
- предоставлять работникам, совмещающим работу с учебой в общеобразовательных учебных учреждениях или проходящим профессиональное обучение, дополнительные отпуска в количестве, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

10.3. Сокращение численности проводится лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения.

10.4. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

10.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией ГКУ «СРЦДПОВ», сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за 2 месяца.

10.6. При расторжении трудового договора:

- в связи ликвидацией ГКУ «СРЦДПОВ»;
- сокращения численности или штата работников ГКУ «СРЦДПОВ»

работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также с сохранением среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше 2-х месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия).

10.7. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи:

- призывом работника на военную службу;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением согласно ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации;
- при расторжении договора в связи с отказом работника от продолжения работы при изменении определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 ч.1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

11.4. Внесение изменений в локальные акты учреждения не может ухудшать положение и условия труда работников, предусмотренные коллективным договором, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации и города Севастополя.

11.4.1. Изменения в локальных актах ГКУ «СРЦДПОВ», являющихся приложением к настоящему коллективному договору, конкретизирующих отдельные положения социально-трудовых и профессиональных отношений работников, указанных в настоящем коллективном договоре, но не влекущие за собой необходимость изменения коллективного договора или отдельных его статей, вступают в силу с даты их утверждения локальным актом учреждения.

11.4.2. Изменения в локальных актах ГКУ «СРЦДПОВ», являющихся приложением к настоящему коллективному договору, указанных в настоящем коллективном договоре, влекущие за собой изменения коллективного договора или отдельных его статей вступают в силу с даты внесения изменений (дополнений) в коллективный договор в соответствии с пп.11.3 -11.4 настоящего коллективного договора.

11.5. 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.

11.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

11.7. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

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

11.9. Настоящий коллективный договор (в т.ч. в новой редакции при внесении изменений, дополнений в 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.

Приложения к коллективному договору:

1. Положение об оплате труда работников Государственного казенного учреждения «Севастопольский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»
2. Положение о материальном стимулировании работников ГКУ «Севастопольский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»
3. Положение установления выплаты к должностному окладу за выслугу лет работникам ГКУ «Севастопольский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»
4. Мероприятия по охране труда на 2018 – 2020 гг.

Директор ГКУ «Севастопольский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»

Ю.Э. Емельянов

Председатель совета трудового коллектива ГКУ «Севастопольский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»

О.Г. Пыхтина

СОГЛАСОВАНО

ЮРИСКОНСУЛЬТ

Холод Н.С.

Приложение № 1
к Коллективному договору о регулировании социально -
трудовых отношений на 2018-2021 годы
Государственного казенного учреждения
«Севастопольский реабилитационный центр для детей и
подростков с ограниченными возможностями»

УТВЕРЖДЕНО
приказом ГКУ «СРЦДПОВ» от 27.03.2018 № 77

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Государственного казенного учреждения
«Севастопольский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными
возможностями»

1. Общие положения

- 1.1. Положение об оплате труда работников Государственного казенного учреждения «Севастопольский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» (далее по тексту - Положение, ГКУ «СРЦДПОВ») определяет единые условия оплаты труда работников ГКУ «СРЦДПОВ», предусматривает фиксированные размеры окладов (должностных окладов) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", во исполнение статьи 2 Закона города Севастополя от 10.07.2014 № 34-ЗС «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений города Севастополя», в соответствии с едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016, Типового положения об оплате труда работников государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент труда и социальной защиты населения города Севастополя (далее по тексту ДТСЗН), утвержденного приказом ДТСЗН от 28.04.2017 № 196 «Об утверждении Типового положения об оплате труда работников государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент труда и социальной защиты населения города Севастополя» с изменениями и дополнениями (далее по тексту - приказ ДТСЗН от 28.04.2017 № 196 с изменениями и дополнениями), в целях совершенствования оплаты труда работников государственных учреждений и повышения их мотивации к качественным результатам труда.
- 1.3. Оплата труда работников ГКУ «СРЦДПОВ» включает в себя оклады (должностные оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты, и устанавливается настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, законами города Севастополя, постановлениями и другими нормативными правовыми актами Правительства Севастополя, приказами Департамента труда и социальной защиты населения города Севастополя.
- 1.4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда ГКУ «СРЦДПОВ».

1.5. Месячная заработная плата работников ГКУ «СРЦДПОВ», полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Месячная заработная плата работников ГКУ «СРЦДПОВ», работающих в режиме неполного рабочего времени, по совместительству либо на неполную ставку, не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.6. Система оплаты труда работников ГКУ «СРЦДПОВ» устанавливается в соответствии с настоящим Положением об оплате труда работников ГКУ «СРЦДПОВ», разработанным на основе Типового положения об оплате труда работников государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент труда и социальной защиты населения города Севастополя, утвержденного приказом ДТСЗН от 28.04.2017 № 196 (с изменениями и дополнениями), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Севастополя, в том числе с учетом утвержденных на федеральном уровне:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников;
- профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих;
- профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии;
- профессиональных квалификационных групп должностей работников образования;
- профессиональных стандартов.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда в ГКУ «СРЦДПОВ», принимаются в учреждении с учетом мнения выборного профсоюзного органа или представительного органа работников учреждения.

1.7. Для установления окладов (должностных окладов) по отдельным категориям работников ГКУ «СРЦДПОВ», в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент труда и социальной защиты населения города Севастополя, применяются базовые оклады (должностные оклады) не относящихся по своим функциональным обязанностям к работникам сферы социальной защиты населения, утвержденные постановлениями Правительства Севастополя для соответствующей отрасли.

1.8. Оплата труда работников ГКУ «СРЦДПОВ», занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего времени, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1.1. Оклад (должностной оклад) работника ГКУ «СРЦДПОВ» предусматривает фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат, формируется с учетом отнесения должностей к профессиональной квалификационной группе.

2.1.2. Должностной оклад работникам - сторожам, работающим по сменам (по графику)

вших за
удовые
труда,
режиме
е может
онально
тствии с
отанным
ственных
ествляет
астополя,
ениями),
астополя,
чих;
иалистов
нских и
лжностей
рабочих;
культуры,
ования;
а в ГКУ
союзного
атегориям
олномочия
ния города
ящихся по
й защиты
поля для
а условиях
условиях,
ботанному
а также по
дельно по
сматривает
лжностей
без учета
отнесения
о графику)

оплачивается полностью при условии отработки всех смен за месяц в соответствии с графиком.

- 2.1.3. Если работник - сторож отработал месяц (смены, предусмотренные графиком) не полностью, то заработная плата ему начисляется пропорционально отработанному времени (по дневной тарифной ставке в данном месяце). В этом случае зарплата выплачивается за рабочие дни, в соответствии с табелем, согласно производственному календарю. Дневная тарифная ставка рассчитывается путем деления оклада на норму рабочих дней по производственному календарю данного месяца.
- 2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работникам ГКУ «СРЦДПОВ» устанавливаются в учреждении на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками директором учреждения, в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению, разработанному на основании приложений № 1-6 к Типовому положению об оплате труда работников государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент труда и социальной защиты населения города Севастополя, утвержденного приказом ДТСЗН от 28.04.2017 № 196 (с изменениями и дополнениями). Размеры окладов (должностных окладов) работникам ГКУ «СРЦДПОВ», не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, устанавливаются в соответствии с приложением № 7 к Типовому положению об оплате труда работников государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент труда и социальной защиты населения города Севастополя, утвержденного приказом ДТСЗН от 28.04.2017 № 196 (с изменениями и дополнениями).
- 2.3. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.
- 2.4. Оклады (должностные оклады) работников учреждений согласно Закону города Севастополя от 06.02.2017 № 320-ЗС в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции индексируются в соответствии с законом города Севастополя о бюджете города Севастополя на соответствующий финансовый год.

3. Выплаты компенсационного характера

- 3.1. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам ГКУ «СРЦДПОВ» производятся выплаты компенсационного характера.
- 3.2. Компенсационные выплаты устанавливаются настоящим Положением, локальными нормативными актами в соответствии с федеральным законодательством, Законом города Севастополя от 06.02.2017 № 320-ЗС, постановлением Правительства Севастополя от 06.04.2017 № 283-ПП «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера и Порядка установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях города Севастополя» (далее - ПП от 06.04.2017 № 283), Типовым положением об оплате труда работников государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент труда и социальной защиты населения города Севастополя, утвержденного приказом ДТСЗН от 28.04.2017 № 196 (с изменениями и дополнениями).
- 3.3. Компенсационные выплаты не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.
- 3.4. В перечень видов компенсационных выплат работникам учреждений согласно ПП от

06.04.2017 № 283 включаются:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2) 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) в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации:

а) доплата за работу в ночное время;

б) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

в) доплата за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

г) надбавка за особые условия работы отдельным категориям работников.

- 3.5. Минимальный размер доплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада) работника учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов. Расчет части оклада (должностного оклада), тарифной ставки за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на месячную норму рабочих часов и умножается на количество часов, отработанных работником в ночное время в течение месяца.

Конкретный размер доплаты за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения, трудовым договором, но не более 35 процентов оклада (должностного оклада).

- 3.6. Работникам ГКУ «СРЦДПОВ», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, повышение оплаты труда не производится.

Повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4% должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сохраняется ранее установленное повышение до окончания периода действия результатов специальной оценки условий труда.

Руководитель учреждения обязан проводить специальную оценку условий труда с целью применения ее результатов для разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников.

В ГКУ «СРЦДПОВ» по результатам специальной оценки условий труда разрабатывается и утверждается, с учетом мнения представительного органа работников, перечень должностей (профессий) работников, которым с учетом конкретных условий труда в данном учреждении, подразделении и должности (профессии), которым устанавливается доплата к окладам (должностным окладам) за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

- 3.7. Работникам ГКУ «СРЦДПОВ» могут устанавливаться доплаты к окладам (должностным окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и

(или) объема дополнительной работы.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в размере, не превышающем 50 процентов от оклада (должностного оклада) по основной работе в пределах фонда оплаты труда работников.

- 3.8. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 3.9. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9.1. Для работников, работающих в режиме суммированного учета рабочего времени - сверхурочная работа (работа, выполненная сверх нормального числа рабочих часов за учетный период) оплачивается по результатам суммированного учета рабочего времени за учетный период. При суммированном учете рабочего времени доплаты за превышение фактически отработанных часов за пределами месячной нормы, определенной в производственном календаре, за каждый отдельный текущий (расчетный) месяц не производятся. Учетный период (для работников, работающих в режиме суммированного учета рабочего времени) утверждается приказом по учреждению.

Доплаты при суммированном учете рабочего времени в случае переработки (сверхурочная работа) производятся в конце учетного периода в порядке, установленном действующим законодательством (в соответствии со ст. 152 ТК РФ, за первые два часа не менее чем в полуторном размере части оклада, рассчитанного путем деления оклада на среднемесячную норму времени за учетный период, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере).

В случае увольнения или перевода на другую работу при не полностью отработанной работником норме рабочего времени, установленной ему на учетный период при суммированном учете рабочего времени, учетный период для данного работника заканчивается его последним рабочим днем.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходные и нерабочие праздничные дни производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни при суммированном учете рабочего времени включается в месячную норму рабочего времени. При этом работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, при суммированном учете рабочего времени не учитывается как сверхурочная.

Оплата Работникам производится за часы, фактически проработанные в праздничный день. Когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления оклада работника на утвержденную законодательством стандартную месячную норму рабочего времени и умножается на количество часов, отработанных работником в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.10. Надбавка за особые условия работы устанавливается отдельным категориям работников учреждения локальным нормативным актом ГКУ «СРЦДПОВ» согласно приложению № 8 к Типовому положению об оплате труда работников государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент

- труда и социальной защиты населения города Севастополя, утвержденного приказом ДТСЗН от 28.04.2017 № 196 (с изменениями и дополнениями).

4. Выплаты стимулирующего характера

- 4.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам ГКУ «СРЦДПОВ» производятся выплаты стимулирующего характера.
- 4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.
Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.
- 4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о материальном стимулировании работников ГКУ «СРЦДПОВ», локальными нормативными актами ГКУ «СРЦДПОВ» и предусматриваются коллективным договором, трудовыми договорами, в соответствии с настоящим разделом Положения и Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Севастополя от 06.04.2017 № 282-ПП «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера и Порядка установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях города Севастополя» (далее - ПП от 06.04.2017 № 282).
- 4.4. В Перечень стимулирующих выплат работникам ГКУ «СРЦДПОВ» включаются:
- 1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
 - 2) выплата за выслугу лет;
 - 3) выплата за качество выполняемых работ;
 - 4) премии систематического характера по итогам работы за период и разовые премии.
- Стимулирующие выплаты выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Севастополя и средств, поступающих от иной, приносящей доход, деятельности.
Стимулирующие выплаты не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.
- 4.5. Стимулирующие выплаты работникам ГКУ «СРЦДПОВ» устанавливаются к окладам (должностным окладам) в процентном отношении или в абсолютных размерах.
- 4.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом по ГКУ «СРЦДПОВ» на определенный срок, но не более чем на один календарный год в пределах фонда оплаты труда.
Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы зависит от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов и устанавливается в размере, не превышающем 50 процентов оклада (должностного оклада). В случае несвоевременного выполнения заданий, ухудшения качества работы, указанная выплата уменьшается или отменяется.
Перечень показателей и критерии оценки их достижения устанавливается локальным нормативным актом учреждения.
- 4.7. Работникам ГКУ «СРЦДПОВ» устанавливается выплата за выслугу лет в размере до 30 процентов оклада (должностного оклада) в соответствии с приложением № 9 к Типовому положению об оплате труда работников государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент труда и социальной защиты населения города Севастополя, утвержденного приказом ДТСЗН от 28.04.2017 № 196 (с изменениями и дополнениями).
- 4.8. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в целях улучшения качества работы персонала учреждения на основе оценки результатов труда работников и за уровень квалификации работников.
К выплатам за качество относятся следующие наименования надбавок:

- надбавка за выполнение критериев оценки результатов труда за отчетный период.
- надбавка за классность водителям;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации;
- надбавка медицинским работникам за квалификационную категорию.

При наличии нескольких оснований для выплаты за качество выполняемых работ суммарный размер выплат не должен превышать 50 процентов оклада (должностного оклада).

4.8.1. Надбавка за выполнение критериев оценки результатов труда за отчетный период устанавливается в размере до 20 процентов оклада (должностного оклада).

Критерии оценки результатов труда и условия выплаты данной надбавки утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

Не устанавливается данная надбавка в случаях: привлечения работника к дисциплинарной ответственности, нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, за неисполнение поручений руководства.

4.8.2. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ведомственные знаки отличия в труде РФ устанавливается:

1) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждения, имеющим:

- почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР и Украины, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;
- ученую степень доктора наук по профилю учреждения или деятельности, кроме научно-педагогических работников дополнительного профессионального образования;

2) в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждения, имеющим:

- почетные звания «Заслуженный работник социальной сферы», «Заслуженный работник образования», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и Украины, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», ведомственные знаки отличия в труде РФ при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации;
- ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности, кроме научно-педагогических работников дополнительного профессионального образования.

Работникам учреждения, имеющим почетное звание либо ведомственный знак отличия в труде РФ или ученую степень, надбавка выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

При наступлении у работника права на установление надбавки при присуждении ученой степени или присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия в труде Российской Федерации выплата надбавки производится в соответствии с приказом по ГКУ «СРЦДПОВ» в следующие сроки:

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации, а также уполномоченным органом Министерства образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия

– со дня присвоения, награждения.

4.8.3. Доплаты за квалификационную категорию медицинских работников устанавливаются от оклада в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории -30 процентов;
- при наличии первой квалификационной категории -20 процентов;
- при наличии второй квалификационной категории -10 процентов.

В отношении руководителей структурных подразделений учреждения квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается приказом по ГКУ «СРЦДПОВ» с даты принятия аттестационной комиссией решения о присвоении (подтверждении) категории специалиста.

4.9. Премияльные выплаты.

Система премирования работников устанавливается локальным нормативным актом учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности. Перечень показателей и критерии оценки их достижения устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Премияльные выплаты производятся в соответствии с положениями локальных нормативных актов ГКУ «СРЦДПОВ»:

- систематического характера - по итогам работы за период (месяц);
- разовые - за выполнение особо важных и срочных работ, при присвоении почетных званий и награждении знаками отличия Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации, наградами города Севастополя, почетными грамотами, к профессиональным праздникам, к юбилейной дате - 50 лет со дня рождения.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентах к окладу (должностному окладу). Премии работников устанавливаются с учетом показателей эффективности и результативности их деятельности. Премии работников ГКУ «СРЦДПОВ» производятся на основании приказа директора ГКУ «СРЦДПОВ».

Премия по итогам работы выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в Положении о материальном стимулировании работников ГКУ «СРЦДПОВ» и должен соответствовать условиям коллективного договора.

Размер премиальной выплаты разового характера определяется в каждом случае в зависимости от имеющихся средств в учреждении, предусмотренных по фонду оплаты труда и не может превышать оклада (должностного оклада) работника по занимаемой должности.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Оплата труда директора ГКУ «СРЦДПОВ», его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных и стимулирующих выплат и определяется трудовым договором.

5.2. Оклад (должностной оклад) директора ГКУ «СРЦДПОВ» устанавливаются в зависимости от отнесения учреждения к соответствующей группе по оплате труда.

5.3. Минимальный оклад (должностной оклад) руководителя учреждения социальной защиты населения составляет 20400 руб.

Оклад (должностной оклад) директора ГКУ «СРЦДПОВ» повышается на коэффициент масштаба управления, предусмотренного приложением № 10 к Типовому положению

- об оплате труда работников государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент труда и социальной защиты населения города Севастополя, утвержденного приказом ДТСЗН от 28.04.2017 № 196 (с изменениями и дополнениями).
- 5.4. Оклады (должностные оклады) заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются на 10–30 процентов ниже оклада (должностного оклада) директора ГКУ «СРЦДПОВ». Условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными актами ГКУ «СРЦДПОВ».
 - 5.5. С учетом условий труда директору ГКУ «СРЦДПОВ», его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.
 - 5.6. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от достижения показателей выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также от иных показателей эффективности деятельности государственного учреждения.
 - 5.7. Размеры компенсационных, стимулирующих выплат (порядок и критерии) директору ГКУ «СРЦДПОВ» устанавливаются работодателем, заместителям директора и главному бухгалтеру – директором ГКУ «СРЦДПОВ».
 - 5.8. Премирование директора ГКУ «СРЦДПОВ» осуществляется с учетом достижения целевых показателей эффективности работы учреждения. Размеры, периодичность и условия премирования руководителя учреждения устанавливаются работодателем. Размеры, периодичность и условия премирования заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором учреждения.
 - 5.9. Директору ГКУ «СРЦДПОВ» и его заместителям – врачам (при наличии данной специальности) разрешается осуществлять в учреждении, в штате которого они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с выплатой им до 25 процентов оклада (должностного оклада) врача соответствующей специальности. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию (при ее наличии) применяется при условии работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.
 - 5.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый на календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера) не должен превышать трехкратного размера. Среднемесячная заработная плата работников учреждения (без заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера) определяется как отношение фонда начисленной заработной платы за истекший отчетный период (календарный год) к среднесписочной численности за тот же период.

6. Заключительные положения

- 6.1. Заработная плата работников ГКУ «СРЦДПОВ» (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
- 6.2. Настоящее Положение действует до введения новых условий оплаты труда работников ГКУ «СРЦДПОВ».

- 6.3. Работникам ГКУ «СРЦДПОВ» решением директора учреждения при уходе в отпуск или при иных обстоятельствах один раз в год может быть выплачена материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), месячной тарифной ставки в рамках утвержденных в установленном порядке средств на оплату труда в данном учреждении. Директору ГКУ «СРЦДПОВ» материальная помощь выплачивается за счет средств учреждения по решению работодателя. Порядок и условия предоставления материальной помощи устанавливаются локальными нормативным актом ГКУ «СРЦДПОВ».
- 6.4. В ГКУ «СРЦДПОВ» должны быть приняты локальные нормативные акты по оплате труда, согласованные с представительным органом работников, созданы комиссии с участием представительного органа работников по оценке выполнения показателей эффективности работы работников для проведения заседаний и подготовки предложений по премированию работников, оформленных протоколами.

Директор ГКУ «Севастопольский
реабилитационный центр
для детей и подростков с ограниченными
возможностями»

Ю.Э. Емельянов

Председатель совета трудового коллектива
ГКУ «Севастопольский
реабилитационный центр
для детей и подростков с ограниченными
возможностями»

О.Г. Пыхтина

в отпуск
риальная
в рамках
еждения.
т средств
ставления
том ГКУ
по оплате
омиссии с
казателей
подготовки

Приложение № 2
к Коллективному договору о регулировании социально -
трудовых отношений на 2018-2021 годы Государственного
казенного учреждения «Севастопольский реабилитационный
центр для детей и подростков с ограниченными
возможностями»

УТВЕРЖДЕНО
приказом ГКУ «СРЦДПОВ» от 27.03.2018 № 77

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном стимулировании
работников ГКУ «Севастопольский реабилитационный центр
для детей и подростков с ограниченными возможностями»

1. Общие положения

- 1.1. Положение о материальном стимулировании работников ГКУ «Севастопольский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» (далее Положение) устанавливает размеры, условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера работникам ГКУ «Севастопольский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» (далее по тексту учреждение) в целях стимулирования профессиональной инициативы и активности работников, повышения качества процесса трудовой деятельности и исполнительской дисциплины, развития заинтересованности работников в улучшении результатов своего труда, повышении качества социальных услуг, предоставляемых учреждением, в соответствии с трудовым законодательством РФ, нормативно-правовыми актами, Уставом учреждения, локальными нормативными актами, коллективным договором.
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", во исполнение статьи 2 Закона города Севастополя от 10.07.2014 № 34-ЗС «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений города Севастополя», Постановлением Правительства Севастополя от 06.04.2017 № 282-ПП «Об утверждении Перечня видов стимулирующего характера и Порядка установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях города Севастополя», Типового положения об оплате труда работников государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент труда и социальной защиты населения города Севастополя (далее по тексту ДТСЗН), утвержденного приказом ДТСЗН от 28.04.2017 № 196 «Об утверждении Типового положения об оплате труда работников государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент труда и социальной защиты населения города Севастополя», (далее по тексту - приказ ДТСЗН от 28.04.2017 № 196), Положением об оплате труда работников ГКУ «Севастопольский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями».
- 1.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу.
- 1.4. В Перечень стимулирующих выплат работникам ГКУ «СРЦДПОВ» включаются:
 - 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - 2) выплаты за выслугу лет;
 - 3) выплаты за качество выполняемых работ;
 - 4) премии систематического характера по итогам работы за период и разовые премии.

нов
а

- 1.5. Условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением в соответствии с Положением об оплате труда работников ГКУ «СРЦДПОВ», Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Севастополя от 06.04.2017 № 282-ПП «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера и Порядка установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях города Севастополя», Типового положения об оплате труда работников государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент труда и социальной защиты населения города Севастополя, утвержденного приказом ДТСЗН от 28.04.2017 № 196 (с изменениями и дополнениями).
- 1.6. Стимулирующие выплаты выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Севастополя.
- 1.7. Стимулирующие выплаты не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.
- 1.8. Стимулирующие выплаты работникам ГКУ «СРЦДПОВ» устанавливаются к окладам (должностным окладам) в процентном отношении или в абсолютных размерах.
- 1.9. Выплаты стимулирующего характера: (выплата за выслугу лет; надбавка за почетное звание, ученую степень, ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации; надбавки медицинским работникам за квалификационную категорию) определяются соответствующими комиссиями учреждения, при наличии оснований в соответствии с настоящим положением. Комиссии создается приказом по учреждению.
- 1.10. Выплаты стимулирующего характера (выплата за интенсивность и высокие результаты работы; надбавка за выполнение критериев оценки результатов труда за отчетный период; премиальные выплаты систематического характера) работникам устанавливаются с учетом выполнения критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.
 - 1.10.1. Отчетным периодом оценки эффективности и результативности трудовой деятельности работников (периодом, за который выплачиваются соответствующие стимулирующие выплаты) в учреждении устанавливается текущий календарный месяц, начиная с первого рабочего дня месяца по последний рабочий день месяца. Отчетным периодом для увольняемых работников устанавливается период работы работника в текущем календарном месяце, начиная с первого рабочего дня месяца по дату увольнения работника.
 - 1.10.2. Оценка эффективности и результативности трудовой деятельности работников в отчетном периоде по критериям оценки, и определение, в зависимости от результатов оценки, за отчетный период размеров выплат работникам за интенсивность и высокие результаты работы, за выполнение критериев оценки результатов труда за отчетный период, премиальных выплат систематического характера, осуществляется комиссией учреждения по оценке выполнения показателей эффективности, качества и интенсивности труда работника. Комиссия создается приказом по учреждению.
 - 1.10.3. Оценка эффективности трудовой деятельности и результатов труда работников осуществляется в соответствии с «Положением об оценке эффективности, качества и интенсивности трудовой деятельности работников ГКУ «Севастопольский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями», утверждаемом приказом по учреждению.
 - 1.10.4. Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за выполнение критериев оценки результатов труда за отчетный период, премиальных выплат систематического характера работнику определяются комиссией (в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в зависимости от полученной оценки (в баллах) результатов трудовой деятельности работника в отчетном периоде.

- 1.11. Начисление стимулирующих выплат работнику за конкретный период времени (отчетный период) применяется к основанию для выплаты и к размеру оклада (должностного оклада), соответствующих именно этому периоду (отчетному периоду).
- 1.12. Выплата премий разового характера определяется в индивидуальном порядке при наличии оснований к премированию работника, предусмотренных настоящим положением.
- 1.13. Конкретный размер стимулирующих выплат работникам на основании решений соответствующих комиссий устанавливается приказом по учреждению. Выплата стимулирующих выплат работникам осуществляется на основании приказа по учреждению.
- 1.14. Выплата стимулирующих выплат директору учреждения осуществляется на основании приказа работодателя.

2. Выплаты стимулирующего характера

2.1. Работникам учреждения могут устанавливаться стимулирующие выплаты:

2.1.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику устанавливается в пределах фонда оплаты труда и в размере, не превышающем 50 процентов оклада (должностного оклада).

Установление выплаты работнику за интенсивность и высокие результаты работы зависит от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливается с учетом выполнения критериев, позволяющих оценить эффективность, результативность и качество их трудовой деятельности.

При установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

- объем выполняемых задач, интенсивность и напряженность работы;
- успешность и добросовестность исполнения работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения (подразделения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственное участие в организации и выполнении плановых задач социального обслуживания;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Данная выплата работникам осуществляется по итогам отчетного периода, установленного в соответствии с пунктом 1.10.1 настоящего положения.

Оценка интенсивности и результатов работы работников учреждения по итогам отчетного периода выполняется в соответствии с п.1.10.2 настоящего положения.

Оценка интенсивности и результатов работы в сфере должностной ответственности и компетентности работников соотносится с результатами оценки эффективности трудовой деятельности и результатов труда работников в данном отчетном периоде.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы за отчетный период устанавливается в соответствии с количеством баллов оценки, при достижении работником пороговых значений оценки по показателям, при отсутствии со стороны работника грубых нарушений трудовой дисциплины, нормативных требований, правил, регламентов, инструкций, при отсутствии происшествий и нарушений, негативно

повлиявших на результаты деятельности учреждения, структурного подразделения, функциональный процесс либо результативность взаимосвязанной деятельности других работников.

Критерии оценки показателей интенсивности и результатов работы и пороговые значения оценки (в баллах) к начислению данной выплаты (в процентном отношении) устанавливаются приказом по учреждению в соответствии с п.1.10.3 настоящего положения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется решением комиссии на основании уровня достижения работником пороговых значений оценки, и устанавливается приказом по учреждению на основании протокола комиссии. Выплата производится на основании приказа по учреждению.

Не устанавливается выплата за интенсивность и высокие результаты работы в конкретном отчетном периоде при не достижении работником пороговых значений критериев оценки интенсивности трудовой деятельности и результатов труда (при отсутствии положительного результата в сфере должностной ответственности работника, несвоевременном выполнении заданий, ухудшении качества работы и т.п.).

Не устанавливается выплата за интенсивность и высокие результаты работы в конкретном отчетном периоде, и далее до момента устранения нарушений, в случаях:

- виновного действия или бездействия, негативно повлиявшего на совокупные результаты деятельности учреждения, структурного подразделения, взаимозависимую деятельность других работников;
- грубого нарушения трудовой дисциплины, трудового распорядка, установленных правил, стандартов и регламентов, невыполнения приказов, распоряжений и т.п.
- грубого нарушения требований пожарной безопасности, техники безопасности, охраны труда, повлекших травматизм или другие тяжелые последствия;
- виновного причинения материального ущерба;
- правонарушения, влекущего юридическую ответственность;
- грубого нарушения санитарно-эпидемиологического режима.

При наличии дисциплинарного взыскания выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику не устанавливается (отменяется) на весь период действия дисциплинарного взыскания.

2.1.2. Выплата за выслугу лет

Выплата за выслугу лет работнику устанавливается в размере до 30 процентов оклада (должностного оклада) в соответствии с приложением № 9 к Типовому положению об оплате труда работников государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент труда и социальной защиты населения города Севастополя, утвержденного приказом ДТСЗН от 28.04.2017 № 196 (с изменениями и дополнениями) и на основании Положения об установлении выплаты к должностному окладу за выслугу лет работникам ГКУ «Севастопольский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями», утвержденным приказом по учреждению.

Конкретный размер выплаты за выслугу лет работнику при наличии оснований определяется в процентах к окладу (должностному окладу) комиссией учреждения по установлению стажа работы, дающего право работнику на получение процентной надбавки за выслугу лет, и устанавливается приказом по учреждению на основании протокола (решения) комиссии. Выплата за выслугу лет производится ежемесячно на основании приказа по учреждению.

2.1.3. Выплата за качество выполняемых работ

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в целях улучшения качества работы персонала учреждения на основе оценки результатов труда работников и за уровень квалификации работников.

Выплаты за качество выполняемых работ работникам учреждения производятся по итогам работы за отчетный период. Выплаты за качество выполняемых работ работникам производятся на основании приказа по учреждению.

К выплатам за качество относятся следующие наименования надбавок:

- надбавка за выполнение критериев оценки результатов труда за отчетный период,
- надбавка за классность водителям;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации;
- надбавка медицинским работникам за квалификационную категорию.

При наличии нескольких оснований для выплаты за качество выполняемых работ суммарный размер выплат не должен превышать 50 процентов оклада (должностного оклада).

2.1.3.1. Надбавка за выполнение критериев оценки результатов труда за отчетный период.

Надбавка за выполнение критериев оценки результатов труда за отчетный период устанавливается в размере до 20 процентов оклада (должностного оклада).

Надбавка за выполнение критериев оценки результатов труда работникам устанавливается с учетом выполнения критериев, позволяющих оценить эффективность и результативность их трудовой деятельности.

При установлении надбавки за выполнение критериев оценки результатов труда работников учреждения, в части, касающейся их трудовых функций и должностных полномочий, учитываются объем и результативность выполняемых задач, уровень ответственности исполнения должностных обязанностей, соблюдения установленных стандартов и регламентов, требований профессиональной этики, трудовой и исполнительской дисциплины.

Выплата данной надбавки работникам осуществляется по итогам отчетного периода, установленного в соответствии с пунктом 1.10.1 настоящего положения.

Анализ выполнения критериев оценки результатов труда работников учреждения по итогам отчетного периода выполняется в соответствии с п.1.10.2 настоящего положения.

Критерии оценки результатов труда в сфере должностной ответственности и компетентности работников соотносятся с результатами оценки эффективности трудовой деятельности и результатов труда работников в данном отчетном периоде.

Выплата надбавки за выполнение критериев оценки результатов труда за отчетный период устанавливается в соответствии с количеством баллов оценки, при достижении работником пороговых значений оценки по показателям, при отсутствии со стороны работника грубых нарушений трудовой дисциплины, нормативных требований, правил, регламентов, инструкций, при отсутствии происшествий и нарушений, негативно повлиявших на результаты деятельности учреждения, структурного подразделения, функциональный процесс либо результативность взаимосвязанной деятельности других работников.

Критерии оценки показателей результатов работы и пороговые значения оценки (в баллах) к начислению данной выплаты (в процентном отношении) устанавливаются приказом по учреждению в соответствии с п.1.10.3 настоящего положения.

Конкретный размер надбавки за выполнение критериев оценки результатов труда за отчетный период определяется решением комиссии на основании уровня достижения работником пороговых значений оценки, и устанавливается приказом по учреждению на основании протокола комиссии. Выплата надбавки производится на основании приказа по учреждению.

Не устанавливается надбавка за выполнение критериев оценки результатов труда в конкретном отчетном периоде при не достижении работником пороговых значений критериев оценки результатов труда (при отсутствии положительного результата в

сфере должностной ответственности работника, несвоевременном выполнении заданий, ухудшении качества работы и т.п.).

Не устанавливается надбавка за выполнение критериев оценки результатов труда в конкретном отчетном периоде, и далее до момента устранения нарушений, в случаях:

- виновного действия или бездействия, негативно повлиявшего на совокупные результаты деятельности учреждения, структурного подразделения, взаимозависимую деятельность других работников;
- грубого нарушения трудовой дисциплины, трудового распорядка, установленных правил, стандартов и регламентов, невыполнения приказов, распоряжений и т.п.
- грубого нарушения требований пожарной безопасности, техники безопасности, охраны труда, повлекших травматизм или другие тяжелые последствия;
- виновного причинения материального ущерба;
- правонарушения, влекущего юридическую ответственность;
- грубого нарушения санитарно-эпидемиологического режима.

При наличии дисциплинарного взыскания надбавка за выполнение критериев оценки результатов труда не устанавливается (отменяется) на весь период действия дисциплинарного взыскания.

2.1.3.2. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ведомственные знаки отличия в труде РФ устанавливается:

1) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждения, имеющим:

- почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР и Украины, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;
- ученую степень доктора наук по профилю учреждения или деятельности, кроме научно-педагогических работников дополнительного профессионального образования;

2) в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждения, имеющим:

- почетные звания «Заслуженный работник социальной сферы», «Заслуженный работник образования», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и Украины, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», ведомственные знаки отличия в труде РФ при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации;
- ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности, кроме научно-педагогических работников дополнительного профессионального образования.

Работникам учреждений, имеющим почетное звание либо ведомственный знак отличия в труде РФ или ученую степень, надбавка выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

При наступлении у работника права на установление надбавки при присуждении ученой степени или присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия в труде Российской Федерации выплата надбавки производится в следующие сроки:

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации, а также уполномоченным органом Министерства образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

выполнении
атов труда в
в случаях:
а совокупные
подразделения,
становленных
жений и т.п.
безопасности,
ия;
ериев оценки
од действия
ки отличия в
ботной платы
входивших в
ных отраслей,
ности, кроме
ессионального
ботной платы
Заслуженный
Заслуженный
угие почетные
нк, входивших
лей, название
ки отличия в
еждения, либо
вия почетного
ализации;
ности, кроме
ессионального
й знак отличия
оснований по
присуждении
домственными
изводится в в
наук - со дня
ации, а также
и Российской

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

Конкретный размер надбавки за почетное звание, ученую степень, ведомственные знаки отличия в труде РФ работнику определяется при наличии оснований в процентах к окладу (должностному окладу) аттестационной комиссией учреждения, и устанавливается приказом по учреждению на основании протокола (решения) комиссии. Выплата надбавки производится на основании приказа по учреждению.

2.1.3.3. Доплаты за квалификационную категорию медицинских работников устанавливаются от оклада в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории -30 процентов;
- при наличии первой квалификационной категории -20 процентов;
- при наличии второй квалификационной категории -10 процентов.

В отношении руководителей структурных подразделений учреждений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

В отношении работников квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю занимаемой должности согласно штатному расписанию.

Конкретный размер доплаты, повышающего коэффициента за квалификационную категорию работнику определяется при наличии оснований в процентах к окладу (должностному окладу) аттестационной комиссией учреждения, и устанавливается приказом по учреждению на основании протокола (решения) аттестационной комиссии. При этом доплата, повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается с даты принятия соответствующей квалификационной комиссией решения о присвоении (подтверждении) категории специалисту, но не более срока действия установленной специалисту квалификационной категории.

Выплата доплаты производится на основании приказа по учреждению.

Отмена доплаты, повышающего коэффициента за квалификационную категорию проводится приказом по учреждению.

2.1.4. Премии систематического характера по итогам работы за период и разовые премии (премиальные выплаты).

Премиальные выплаты работникам в ГКУ «СРЦДПОВ» производятся:

- систематического характера - по итогам работы за отчетный период (месяц);
- разовые - за выполнение особо важных и срочных работ, при присвоении почетных званий и награждении знаками отличия Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации, наградами города Севастополя, почетными грамотами, к профессиональным праздникам, к юбилейной дате - 50 лет со дня рождения.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентах к окладу (должностному окладу). Размер премии работникам устанавливается с учетом оценки эффективности и результативности их деятельности.

2.1.4.1. Премирование систематического характера по итогам работы.

Премирование систематического характера по итогам работы работников учреждения устанавливается с учетом выполнения критериев, позволяющих оценить эффективность и результативность их трудовой деятельности.

При установлении премии систематического характера по итогам работы работников учреждения, в части, касающейся их трудовых функций и должностных полномочий, учитывается:

- результативность выполнения плановых показателей, установленных нормативов и задач, отдельных приказов, поручений, важных работ и значимых мероприятий;

- добросовестность исполнения должностных обязанностей, отсутствие нарушений трудовой дисциплины, соблюдение установленных стандартов и регламентов, соблюдение требований профессиональной этики;
- активность, самостоятельность, ответственность и инициативность в работе, общественно-значимая деятельность;
- участие в методической работе и инновационной деятельности, освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки, использование новых эффективных технологий, участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах;
- соблюдение сроков, порядка, достоверности ведения нормативной документации, учетно-отчетных данных, предоставления отчетов по установленным формам, в т.ч. информации по отдельным запросам;
- обеспечение сохранности имущества, работоспособности оборудования и инструмента, соблюдение порядка использования материальных ресурсов;
- выполнение нормативных актов по охране труда и комплексной безопасности, отсутствие травматизма, своевременность прохождения плановых инструктажей, результативность проверки знаний и другие.

Выплата премии систематического характера работникам осуществляется по итогам отчетного периода, установленного в соответствии с пунктом 1.10.1 настоящего положения.

Анализ выполнения критериев оценки эффективности и результативности трудовой деятельности работников учреждения по итогам отчетного периода выполняется в соответствии с п.1.10.2 настоящего положения.

Выплата премии систематического характера по итогам работы за отчетный период устанавливается в соответствии с количеством баллов оценки, при отсутствии со стороны работника грубых нарушений трудовой дисциплины, нормативных требований, правил, регламентов, инструкций, при отсутствии происшествий и нарушений, негативно повлиявших на результаты деятельности учреждения, структурного подразделения, функциональный процесс либо результативность взаимосвязанной деятельности других работников.

Критерии оценки показателей эффективности и результативности трудовой деятельности работников учреждения и значения оценки (в баллах) к начислению данной премии (в процентном отношении) устанавливаются приказом по учреждению в соответствии с п.1.10.3 настоящего положения.

Размер премии систематического характера по итогам работы за отчетный период для работника в процентном выражении определяется равным значению итоговой оценки эффективности и результативности его трудовой деятельности (в баллах), в пределах фонда оплаты труда.

В зависимости от фонда оплаты труда комиссией может применяться общий повышающий или понижающий корректировочный коэффициент размера премии. При одинаковом размере итоговой оценки эффективности трудовой деятельности - размер премии для работников в процентном выражении устанавливается одинаковый, за исключением случаев применения для отдельного работника индивидуального корректировочного коэффициента, устанавливаемого с целью доведения размера оплаты труда до показателя, установленного нормативными правовыми актами. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Применение корректировочного коэффициента и его размер определяется комиссией учреждения по оценке выполнения показателей эффективности, качества и интенсивности труда работника.

Конкретный размер премии систематического характера по итогам работы устанавливается приказом по учреждению на основании протокола комиссии. Выплата премии производится на основании приказа по учреждению.

Не устанавливается премия систематического характера по итогам работы в конкретном отчетном периоде, и далее до момента устранения нарушений, в случаях:

- виновного действия или бездействия, негативно повлиявшего на совокупные результаты деятельности учреждения, структурного подразделения, взаимозависимую деятельность других работников;
- грубого нарушения трудовой дисциплины, трудового распорядка, установленных правил, стандартов и регламентов, невыполнения приказов, распоряжений и т.п.
- грубого нарушения требований пожарной безопасности, техники безопасности, охраны труда, повлекших травматизм или другие тяжелые последствия;
- виновного причинения материального ущерба;
- правонарушения, влекущего юридическую ответственность;
- грубого нарушения санитарно-эпидемиологического режима.

При наличии дисциплинарного взыскания премия систематического характера по итогам работы не устанавливается (отменяется) на весь период действия дисциплинарного взыскания.

Выплата премии заместителям директора, главному бухгалтеру, работникам учреждения по итогам работы в отчетном периоде осуществляется на основании приказа по учреждению. Приказ по учреждению о премировании работников за отчетный период издается не позже последнего рабочего дня текущего календарного месяца, а по увольняемому работнику не позже последнего дня его работы.

Выплата премий по итогам работы работникам учреждения осуществляется исключительно в пределах утвержденных бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда, за конкретный отчетный период, при этом размер премии работника к выплате в денежном выражении рассчитывается применительно к размеру оклада (должностного оклада) работника действующего в данном отчетном периоде.

Премирование директора учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения. Размеры, периодичность и условия премирования директора учреждения устанавливаются работодателем, выплата премии осуществляется на основании приказа работодателя.

2.14.2. Премияльные выплаты разового характера.

Решение о выплате премии разового характера за выполнение особо важных и срочных работ, при присвоении почетных званий и награждении знаками отличия Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации, наградами города Севастополя, почетными грамотами, к профессиональным праздникам, к юбилейной дате - 50 лет со дня рождения принимается в индивидуальном порядке:

- решение о выплате премии разового характера за выполнение особо важных и срочных работ, принимается комиссией учреждения по оценке выполнения показателей эффективности, качества и интенсивности труда работника на основании представления руководителя работника о премировании.
- решение о выплате премии разового характера при присвоении почетных званий и награждении знаками отличия Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации, наградами города Севастополя, почетными грамотами, к профессиональным праздникам, к юбилейной дате - 50 лет со дня рождения принимается комиссией учреждения по оценке выполнения показателей эффективности, качества и интенсивности труда работника на основании представления кадрового органа учреждения о премировании работника и при наличии документальных оснований.

Размер премии разового характера работнику определяется с учетом оценки эффективности и результативности его деятельности и не может превышать размера оклада (должностного оклада).

Конкретный размер премии разового характера работнику на основании решения комиссии устанавливается приказом по учреждению. Выплата премии осуществляется

на основании приказа по учреждению.
Выплата премии разового характера директору учреждения устанавливаются работодателем.

Директор ГКУ «Севастопольский
реабилитационный центр
для детей и подростков с ограниченными
возможностями»



Ю.Э. Емельянов

Председатель совета трудового коллектива
ГКУ «Севастопольский
реабилитационный центр
для детей и подростков с ограниченными
возможностями»



О.Г. Пыхтина

навливаются

Приложение № 3
к Коллективному договору о регулировании социально -
трудовых отношений на 2018-2021 годы Государственного
казенного учреждения «Севастопольский реабилитационный
центр для детей и подростков с ограниченными
возможностями»

ьянов

УТВЕРЖДЕНО
приказом ГКУ «СРЦДПОВ» от 27.03.2018 № 77

ина

ПОЛОЖЕНИЕ

**установления выплаты к должностному окладу за выслугу лет работникам
ГКУ «Севастопольский реабилитационный центр для детей и подростков с
ограниченными возможностями»**

I. Установление выплаты за выслугу лет для работников ГКУ «Севастопольский
реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»
(далее ГКУ «СРЦДПОВ»):

1.1. Выплата за выслугу лет устанавливается на основании стажа работы следующим
категориям работников ГКУ «СРЦДПОВ»:

- а) директору, заместителям директора по основному виду деятельности, заведующему
отделением (социальной службой), специалистам по социальной работе, специалистам
по реабилитационной работе (специалистам по комплексной реабилитации
(реабилитологам)), психологам в социальной сфере (психологам), инструкторам по
адаптивной физической культуре;
- б) заведующему структурным подразделением (медицинским), врачам и среднему
медицинскому персоналу;
- в) педагогическим работникам.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за выслугу лет, включается время
работы, как по основной работе, так и по работе по совместительству для должностей,
указанных:

в подпункте «а» пункта 1.1 Положения - время работы в органах исполнительной власти в
сфере социальной защиты населения, в учреждениях социальной защиты населения,
образования, здравоохранения независимо от форм собственности и ведомственной
подчиненности на должностях, указанных в подпункте «а» пункта 1.1 Положения;

в подпункте «б» пункта 1.1 Положения - время работы в учреждениях социальной защиты
населения, здравоохранения, образования независимо от форм собственности и ведомственной
подчиненности на медицинских должностях, указанных в подпункте «б» пункта 1.1
Положения;

в подпункте «в» пункта 1.1 Положения - время работы в государственных, муниципальных
образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих
государственную аккредитацию, в учреждениях социальной защиты населения независимо от
форм собственности и ведомственной подчиненности на должностях, указанных в подпункте
«в» пункта 1.1 Положения.

Время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет учитывается при условии, что
ему непосредственно предшествовала работа в данных учреждениях.

Лицам, признанным гражданами Российской Федерации в соответствии с частью 1
статьи 4 Федерального конституционного закона от 21 марта 2014 года № 6-ФКЗ "О
принятии в Российскую Федерацию Республики Крым и образовании в составе
Российской Федерации новых субъектов - Республики Крым и города федерального
значения Севастополя", периоды работы на перечисленных должностях согласно
подпунктам «а», «б», «в» пункта 1.1 Положения на территории Украины, СССР засчитываются
в стаж работы.

- Для определения размера выплаты за выслугу лет время работы, указанное в подпунктах «а», «б», «в» пункта 1.1 настоящего Положения, суммируется.
- 1.2. Стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, устанавливается при приеме на работу и исчисляется в календарном порядке (годах, месяцах, днях).
 - 1.3. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за выслугу лет, определяется комиссией учреждения по установлению стажа работы. В состав комиссии учреждения по установлению стажа работы входят работники, выполняющие кадровую, бухгалтерскую работу, и иные работники.
 - 1.4. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.
 - 1.5. Основными документами для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, являются трудовая книжка, трудовой договор и другие документы, которые в соответствии с законодательством подтверждают стаж работы.
2. Выплата за выслугу лет начисляется к окладу (должностному окладу) и выплачивается ежемесячно в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплаты (в процентах к окладу (должностному окладу))
От 3 до 5 лет	10
Свыше 5 до 10 лет	15
Свыше 10 до 15 лет	20
Свыше 15 до 20 лет	25
Свыше 20 лет	30

Выплата за выслугу лет выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время по основному месту работы и по совместительству.
При изменении стажа работы выплата за выслугу лет производится в размере, соответствующем стажу работы, со дня его изменения.

3. Назначение выплаты за выслугу лет работникам ГКУ «СРЦДПОВ» производится на основании приказа по учреждению по представлению комиссии учреждения по установлению стажа работы.
4. Назначение выплаты за выслугу лет директору ГКУ «СРЦДПОВ» производится на основании приказа работодателя по представлению комиссии, созданной работодателем.
5. При увольнении работника, руководителя выплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и производится при окончательном расчете.
6. Ответственность за своевременный пересмотр размера выплаты за выслугу лет возлагается на работника, выполняющего кадровую работу (инспектора по кадрам).
7. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для начисления выплаты за выслугу лет или при определении размера этой выплаты рассматриваются в порядке, установленном законодательством.

Директор ГКУ «Севастопольский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»
Председатель совета трудового коллектива ГКУ «Севастопольский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»



Ю.Э. Емельянов



О.Г. Пыхтина

Приложение № 3
к Коллективному договору о регулировании социально - трудовых отношений на 2018-2021 годы Государственного казенного учреждения «Севастопольский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»

**Мероприятия по охране труда
Государственного казенного учреждения «Севастопольский
реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными
возможностями» на 2018 – 2021 гг.**

№	Содержание мероприятий	Срок выполнения	Ответственный
1.	Приказом по учреждению создание комиссии по вопросам охраны труда в ГКУ «СРЦДПОВ».	Ежегодно. Январь	Специалист по охране труда
2.	Комиссионная проверка состояния охраны труда в учреждении	Ежемесячно	Зам директора по безопасности Специалист по охране труда.
3.	Проведение заседаний комиссии по вопросам охраны труда в ГКУ «СРЦДПОВ» за прошедший год и планированию мероприятий по охране труда.	Ежегодно, декабрь	Зам директора по безопасности Специалист по охране труда.
4.	Составление и утверждение приказом по ГКУ «СРЦДПОВ» перспективного плана мероприятий по охране труда на текущий год	Ежегодно. Январь	Специалист по охране труда
5.	Проведение заседаний комиссии по оценке состояния охраны труда в ГКУ «СРЦДПОВ».	Ежеквартально	Зам директора по безопасности Специалист по охране труда.
6.	Высшие изменения и дополнений в «Положения о службе охраны труда», «Положения о системе управления охраной труда», «Положения о комиссии по охране труда» в ГКУ «СРЦДПОВ».	По мере необходимости, в т.ч. при изменении требований законодательства РФ	Специалист по охране труда
7.	Высшие изменения и дополнений в программу вводного и первичного инструктажа по охране труда сотрудников ГКУ «СРЦДПОВ».	При введении новых штатных должностей, изменениях должностных обязанностей, условий труда	Специалист по охране труда
8.	Высшие изменения и дополнений в инструкцию по охране труда ГКУ «СРЦДПОВ».	При введении новых штатных должностей, изменениях должностных обязанностей, условий труда, введении нового оборудования	Специалист по охране труда
9.	Проведение вводного и первичного инструктажа по охране труда	При поступлении на работу новых сотрудников	Специалист по охране труда
10.	Проведение повторного инструктажа работников по охране труда при работе в осенне-летний и осенне-зимний периоды.	Март, сентябрь ежегодно	Специалист по охране труда Зам директора по безопасности
11.	Обучение и проверка знаний работников, работающих с электрооборудованием по соблюдению требований правил технической эксплуатации электроустановок, техники безопасности и охраны труда с присвоением I-IV группы электробезопасности и выдачей протокола.	Ежегодно, в первом квартале.	Специалист по охране труда

дпунктах «а»),
ливаются при
(х).
определяется
и учреждения
е кадровую,

на получение
вор и другие
аж работы.

выплачивается
окладу))

ботанное время
ся в размере,

производится на
учреждения по

производится на
работодателем.

ет начисляется
ьном расчете.

за выслугу лет
до кадрам).

для начисления
ссматриваются в

Э. Емельянов

Г. Пыхтина

12.	Обучение директора, заместителя директора по социальной работе, заместителя директора по безопасности и специалиста по охране труда по типовой Программе «Обучение по охране труда руководителей и специалистов»	Один раз в три года, в соответствии со сроками предыдущего обучения	Специалист по охране труда
13.	Проверка знаний ответственного за электрохозяйство по соблюдению требований ПУЭ, ПТЭЭП, ПОТЭЭ электроустановок по 4-й группе электробезопасности с оформлением протокола и допуска	В соответствии со сроками допуска	Специалист по охране труда
14.	Лабораторные испытания защитных средств из диэлектрической резины (перчатки диэлектрические) с составлением протокола.	Март-сентябрь каждого года	Специалист по охране труда
15.	Лабораторные испытания инструмента слесарно-монтажного с диэлектрическими рукоятками с составлением протокола.	Май каждого года	Специалист по охране труда
16.	Лабораторные измерения сопротивления изоляции на основных заземлителях и заземлениях электросети и электрооборудовании	Декабрь 2018, и далее не реже одного раза в три года	Специалист по охране труда Зам директора по безопасности .
17.	Провести внеочередную специальную оценку рабочих мест по условиям труда после капитального ремонта здания учреждения	Январь-февраль 2019 год	Администрация учреждения
18.	Провести внеочередную специальную оценку рабочих мест по условиям труда	При введении новых штатных должностей, изменениях условий труда, создании новых рабочих мест	Администрация учреждения
19.	Внесение предложения и дополнения в мероприятия по охране труда в Коллективный договор между администрацией и профсоюзным комитетом учреждения.	При подготовке новой редакции, изменений, дополнений коллективного договора	Специалист по охране труда Председатель Совета трудового коллектива

Директор ГКУ «Севастопольский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»

Председатель совета трудового коллектива ГКУ «Севастопольский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»

Специалист по охране труда

Ю.Э. Емельянов

О.Г. Пыхтина

И.В. Саенко