

Изменения и дополнения к Коллективному договору

Государственное бюджетное учреждение Республики Марий Эл
«Волжский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными
возможностями»

на 2022 — 2025 годы

Приняты на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 2 от 14.10.2022г

Подписан сторонами:

От работодателя
Директор ГБУ РМЭ «ВРЦДП с ОВ»



М.Г. Битц

«17» октября 2022 года

От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
«Волжский РЦДП с ОВ»



О.Н. Красненкова

«17» октября 2022 года

Проведена уведомительная регистрация
в государственном казенном учреждении
Республики Марий Эл «Центр занятости
населения города Волжска и
Волжского района»

Регистрационный номер 140
от «26» октября 2022 г.

Ответственное лицо
Кур. имен. Волосова В.К.
(подпись, печать) (И.О.) В.К.

Изменения и дополнения, вносимые
в коллективный договор на 2022-2025 года

Государственное бюджетное учреждение Республики Марий Эл уведомляет Государственное бюджетное учреждение «Центр занятости населения города Волжска и Волжского района» об устранении выявленных условий при регистрации коллективного договора учреждения, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

1. В Разделе 1 в пункте 1.10 после слов «при приеме на работу» добавлены слова «(до подписания трудового договора)».

2. В разделе 2:

2.1. Пункт 2.1.25 дополнен следующим:

одиноким матерью (отца), воспитывающей ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 14 лет;

2.2. Пункт 2.1.28 - указан источник финансирования - внебюджет.

3. В разделе 3:

3.1. В пункте 3.4 после слов «при приеме на работу» добавлены слова «(до подписания трудового договора)»;

3.2. Пункт 3.9 изложен в новой редакции:

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

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; - работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

работникам, которым до выхода на пенсию по старости осталось не более трёх лет.

В случае ликвидации учреждения Работодатель обязуется принять меры по трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости.

3.3. Пункт 4.8. слова исключены слова «(по 28 календарных дней педагогическим работникам)».

3.4. Пункт 4.10 изложен в новой редакции:

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего

уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ст.173 - 177 ТК РФ).

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

Работающим инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск 30 календарных дней.

3.5. Пункт 4.13 изложен в новой редакции:

Основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.6. Пункт 4.14 изложен в новой редакции:

Директору предоставляется ежегодный оплачиваемый отдых за ненормированный рабочий день продолжительностью 5 календарных дней в соответствии с трудовым договором.

4. Раздел 6, п. 6.6, о читать в следующей редакции:

о) приобретение и выдачу за счет собственных средств учреждения специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам **(Приложение № 7)**.

5. В целях исполнения плана мероприятий по реализации в Республике Марий Эл Государственной стратегии противодействия распространению ВИЧ-инфекции в Российской Федерации на период до 2030 года, утвержденного распоряжением Правительства Республики Марий Эл от 7 сентября 2022 года № 625-р, в рамках исполнения регионального трехстороннего соглашения о реализации программ по ВИЧ/СПИД на рабочих местах на 2020-2022 годы, подписанного между Правительством Республики Марий Эл, Союзом «Объединение организаций профсоюзов Республики Марий Эл» и республиканским объединением работодателей, руководителям и директорам учреждений, находящихся в ведении Министерства социального развития Республики Марий Эл, необходимо включить в действующий коллективный договор учреждения положения следующего содержания:

в раздел 6 «Охрана труда»:

6.13. «Работодатель обязуется:

организовать информационно-просветительские мероприятия, направленные на профилактику ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущение дискриминации и стигматизации в отношении работников, живущих с ВИЧ:

информирование работников организации по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа;
включение тематических листовок по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущению дискриминации и стигматизации в трудовых коллективах работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в список раздаточных материалов при приеме на работу;

включение вопросов профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах в программы обучения и проведения инструктажей по охране труда;

недопущение дискриминации и стигматизации в трудовом коллективе в отношении работников, живущих с ВИЧ-инфекцией.».

6. В разделе 5 «Оплата труда» добавлен пункт :

5.9. Работникам учреждения, призванным на военную службу в Вооруженные силы Российской Федерации по частичной мобилизации, производится единовременная выплата в размере до 50 тысяч рублей.

7. Пункт 7.3. изложить в следующей редакции:

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

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.

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, органов принудительного исполнения, 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 статьёй 128 ТК РФ, иными федеральными законами либо настоящим коллективным договором.

8. В разделе 9 в пункте 9.7 изменена дата подписания коллективного договора на 08 февраля 2022 года.

9. На титульном листе Коллективного договора слова «УТВЕРЖДАЮ» и «СОГЛАСОВАНО», заменены на слова «» От работодателя» и «От имени работников».

10. В правилах внутреннего трудового распорядка:

10.1 Пункт 2.5. изложить в следующей редакции:

Документы, предъявляемые лицом, поступающим на работу, при заключении трудового договора, если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел,

при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел,

при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы со статьей 65 ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии со статьей 65 ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить

новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии со статьей 65 ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

10.2. Последний абзац пункта 2.5. изложить в следующей редакции:

Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

10.3. Пункт 2.11 дополнен словами «(за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется)».

10.4. В пункте 2.12. в шестом абзаце после слов «выдать работнику трудовую книжку» вставлены слова «или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя».

10.5. В последнем абзаце пункта 2.12. после слов «увольнения в трудовую книжку» вставлены слова «и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора».

11. Приложение № 2, 3 приведены в соответствие друг с другом в части касаемой ежегодного оплачиваемого отпуска водителя за ненормированный рабочий день продолжительностью 5 календарных дней в соответствии с СОУТ.

12. Приложение № 4 читать в следующей редакции:

ПОЛОЖЕНИЕ *Болжский* об оплате труда работников ГБУ РМЭ «РРЦДП с ОВ»

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Волжский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» (далее – Положение) определяет условия оплаты и стимулирования труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Волжский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» (далее – Учреждение).

Положение включает в себя:

порядок и условия оплаты труда на основе отнесения должностей к квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп;
порядок и условия выплат стимулирующего, компенсационного характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления.

Оплата труда устанавливается настоящим коллективным договором, Законом Республики Марий Эл от 3 декабря 2004 года N 53-З "Об оплате труда

работников государственных учреждений, финансируемых из республиканского бюджета Республики Марий Эл" и иными нормативными правовыми актами Республики Марий Эл, содержащими нормы трудового права.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1.. Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (Приложение № 1 к Положению), определенных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 21 6/н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями), от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», от 31 марта 2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг».

По должностям работников государственных учреждений, включенным в профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ), не структурированным по квалификационным уровням, размеры должностных окладов устанавливаются по ПКГ.

Размеры должностных окладов работников государственных учреждений устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно в полном объеме возложенные на них обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2. Заработная плата работников Учреждения определяется как сумма должностного оклада по соответствующей ПКГ, компенсационных выплат и стимулирующих выплат.

3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

4. Оплата труда работников Учреждения за работу по совместительству, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, а также за условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Определение размеров заработной платы по основной должности (виду работ), по должности, занимаемой в порядке совместительства, а также за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

5. Изменение размеров заработной платы производится в следующие сроки:
при увеличении выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера заработной платы 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.

6. В должностной оклад педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 г.

3. Должностные оклады по категориям работников Учреждения

Должностные оклады работников Учреждения определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням ПКГ согласно Положения об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений социального обслуживания, находящихся в ведении Министерства социального развития Республики Марий Эл, утвержденного Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 19 февраля 2018 г. № 62.

4. Порядок и условия установления компенсационных выплат

4.1.. Работникам Учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которые устанавливаются в процентах к должностному окладу;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), которые устанавливаются в виде доплат в процентах к должностному окладу;

в) доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составит менее минимального размера оплаты труда;

г) доплата за выполнение работ по ежедневному техническому обслуживанию, первому техническому обслуживанию, второму техническому обслуживанию автомобилей, планово-предупредительному ремонту закрепленного

автомобильного транспорта при отсутствии в учреждении специализированной службы технического обслуживания автомобилей.

4.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации составляет 4 процента должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Размеры повышения оплаты труда устанавливаются дифференцированно, в зависимости от класса (подкласса) условий труда на рабочих местах, выявленного по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в следующем порядке:

а) работникам учреждений, выполняющим с их письменного согласия в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, увеличение объема работы, расширение зоны обслуживания.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

б) сверхурочная работа в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором;

доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада за каждый час работы в ночное время;

ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

в) работникам, получающим должностной оклад, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, (условия труда);

г) доплата за специфику работы в Учреждении устанавливается работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров) в размере 15 процентов должностного оклада.

4. Доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, производится в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составила менее минимального размера оплаты труда.

4.5. Доплата в размере до 10 процентов должностного оклада устанавливается водителям автомобильного транспорта за выполнение работ по ежедневному техническому обслуживанию, первому техническому обслуживанию, второму техническому обслуживанию автомобилей, планово-предупредительному ремонту закрепленного автомобильного транспорта при отсутствии в учреждении специализированной службы технического обслуживания автомобилей.

4.6. Абсолютный размер каждой компенсационной выплаты исчисляется исходя из должностного оклада без учета других выплат.

6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

6.1. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат, а также их виды для всех категорий работников Учреждения устанавливаются локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев эффективности деятельности работников в пределах фонда оплаты труда, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- а) ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- б) надбавка за наличие квалификационной категории;
- в) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- г) выплаты за качество выполняемых работ;
- д) премиальные выплаты по итогам работы.

6.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается:

всем работникам в размере 10 процентов должностного оклада за стаж работы от 1 года до 3 лет; в размере 20 процентов - за стаж работы от 3 лет до 5 лет; в размере 30 процентов - за стаж работы свыше 5 лет;

Исчисление стажа для установления ежемесячной надбавки за выслугу лет в Учреждении осуществляется в соответствии с разделом VI к настоящему Положению.

6.4. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в процентах к должностному окладу в целях стимулирования работников к высокому качеству результата труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности, в следующих размерах:

при наличии второй квалификационной категории – 10 процентов;

при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов;

6.5. При назначении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

интенсивность и напряженность работы (выполнение сверх нормы установленных объемов - койко-дни, посещения, количество проживающих);

участие в выполнении важных работ и мероприятий;

обеспечение безаварийной и бесперебойной работы всех служб Учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;

непосредственное участие в реализации государственных программ Российской Федерации, государственных программ Республики Марий Эл и ведомственных целевых программ.

Доплата за интенсивность и высокие результаты в работе устанавливается до одного должностного оклада.

6.6. При назначении выплаты за качество выполняемых работ учитываются:

соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);

соблюдение установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);

положительные оценки работы работников и структурных подразделений Учреждения;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

отсутствие дефектов при выполнении работ (оказании услуг).

Доплата за качество выполняемых работ устанавливается до одного должностного оклада.

6.7. Премияльные выплаты по итогам работы работникам Учреждения производятся по решению руководителя Учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, по итогам работы за установленный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Премирование производится в соответствии с Положением о премировании при наличии экономии фонда оплаты труда (Приложение № 3).

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

6.8. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу без учета других выплат.

7. Порядок исчисления стажа для установления надбавки за выслугу лет в учреждении

7.1. В стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет засчитывается:

а) Работникам Учреждения:

время работы как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров, в медицинских организациях независимо от ведомственной подчиненности, организациях социального обслуживания, территориальных органах Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека;

время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр образовательных организаций высшего медицинского образования;

время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в образовательных организациях высшего образования и научно-исследовательских организациях;

время работы в централизованных бухгалтериях медицинских организаций при условии, если за ними непосредственно следовала работа в медицинских организациях и организациях социального обслуживания;

время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

время работы как по основной работе, так и работе по совместительству, во врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями медицинских организаций независимо от форм собственности;

время службы (работы) в военно-медицинских организациях и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в медицинских организациях системы Комитета государственной безопасности, Федеральной службы безопасности Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, Федеральной службы железнодорожных войск Российской Федерации, Службы внешней разведки Российской Федерации, Федеральной пограничной службы

Российской Федерации, Федеральной службы налоговой полиции Российской Федерации;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) во возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в организацию социального обслуживания не превысил 1 год;

время работы в медицинских организациях и организациях социального обслуживания и период учебы студентов образовательных организаций высшего медицинского образования и медицинских профессиональных образовательных организаций независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в медицинских организациях и организациях социального обслуживания;

время работы в учреждениях социальной поддержки и социального обслуживания граждан.

б) Работникам учреждений при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время работы в медицинских организациях и организациях социального обслуживания стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 г.;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

в) Работникам учреждений без каких либо условий и ограничений - время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и органах государственной безопасности СССР и пребывание в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также время выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

г) В стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, засчитывается время работы в медицинских организациях на любых должностях.

7.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы (период учебы) в соответствующем учреждении.

8. Вопросы оплаты труда отдельных категорий работников

8.1. Медицинским работникам Учреждения присваивается квалификационная категория по итогам аттестации.

Присвоенная квалификационная категория действительна в течение 5 лет со дня издания приказа Министерства социального развития Республики Марий Эл (далее - Министерство) о присвоении квалификационной категории.

8.2. Оплата труда педагогических работников, работников культуры производится в порядке, установленном в соответствии с ЕТКС по должностям работников образования и культуры.

8.3. Водителям автомобильного транспорта устанавливается ежемесячная выплата за классность с применением коэффициентов к должностному окладу: водителям 2 класса - 0,1; водителям 1 класса - 0,25.

Квалификационные категории «водитель автомобиля второго класса», «водитель автомобиля первого класса» могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «Д», «Е»).

Квалификационная категория «водитель автомобиля первого класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля второго класса», не менее двух лет.

Квалификационная категория «водитель автомобиля второго класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

Абсолютный размер выплаты исчисляется исходя из должностного оклада без учета других выплат.

8. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

9.1. Заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором исходя из средней заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения) в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя Учреждения.

Должностной оклад заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором и приказом руководителя Учреждения.

9.2. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются по решению Министерства с учетом достижения им целевых показателей и критериев эффективности деятельности Учреждения.

Установление стимулирующих выплат заместителям руководителя, главному бухгалтеру осуществляется по решению руководителя Учреждения.

9.3. При наличии средств фонда оплаты труда на основании личного заявления и подтверждающих документов руководителям учреждений может быть оказана материальная помощь по решению Министерства.

Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя, главному бухгалтеру принимает руководитель Учреждения на основании их письменного заявления.

Порядок и условия оказания материальной помощи регламентируются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

9.4. Руководителю Учреждения надбавки к должностному окладу устанавливаются решением Министерства за работу, направленную на развитие Учреждения, применение в практике Учреждения передовых методов и методов обеспечения благополучия проживающего контингента, в размере до 100 процентов от должностного оклада, за напряженность в труде - в размере до 100 процентов от должностного оклада.

9.5. Компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в соответствии с разделами IV и V настоящего Положения.

9.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения) устанавливается Министерством в кратности от 1 до 7.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения) устанавливается Министерством в кратности от 1 до 6.

10. Заключительные положения

10.1. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы. Стоимость одного часа исчисляется из расчета минимального размера оплаты труда. Перечень должностей работников, которым могут устанавливаться часовые ставки заработной платы, утверждается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников.

10.2. Фонд оплаты труда Учреждения формируется из должностных окладов, полученных в результате тарификации должностей, предусмотренных штатным расписанием (занятые и вакантные), компенсационных выплат, стимулирующих выплат и других выплат, установленных разделом VII настоящего Положения, а также выплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (на время очередного и других отпусков, временной нетрудоспособности).

10.3. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с Министерством и включает в себя все должности данного Учреждения.

10.4. Руководитель Учреждения не должен допускать завышения штатной численности Учреждения.

10.5. Руководитель несет дисциплинарную ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

13. Приложение № 7 приведено в соответствие с приказом Министерства труда и социальной защиты от 09.12.2014 № 997н, читать в новой редакции:

ТИПОВЫЕ НОРМЫ

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГБУ РМЭ «Волжского РЦДП с ОБ»

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
1	Водитель при управлении автобусом, легковым автомобилем и санавтобусом	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 штука 12 пар дежурные
2	Дворник; уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 штука 2 штуки 1 пара 6 пар
3	Техник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 штука 1 штука 4 пары

4	Заведующий складом при работе с прочими грузами, материалами:	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 штука 1 штука 6 пар
5	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук их полимерных материалов с нагрудником	1 штука 1 комплект до износа 6 пар 2 штуки
При работе в овощехранилищах дополнительно:			
Жилет утеплённый		1 штука	
Валенки с резиновым низом		по поясам	
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 штука 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа до износа
7	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 штука 1 пара 12 пар

8	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 штука 1 штука 6 пар 12 пар
9	Электрослесарь (слесарь) дежурный по ремонту оборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 штука 1 пара 6 пар дежурные до износа до износа до износа
10	Оператор стиральных машин; машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 штука 1 комплект дежурный 6 пар дежурные

Основание: Статьи 212, 221 Трудового кодекса РФ, Приказ Министерства труда и социального развития РФ от 09.02.2014 г. № 997 н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессия, должностей всех видов экономической деятельности, занятыми на работах с вредными и (или)» опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнениями».

14. Приложение № 8 приведено в соответствие с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н, читать в

новой редакции:

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОБЕСПЕЧЕНИИ РАБОТНИКОВ СМЫВАЮЩИМИ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИМИ СРЕДСТВАМИ

1. Положение об обеспечении работников смывающими и обезвреживающими средствами (далее – Положение) разработано в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н. Положение устанавливает правила приобретения, выдачи, применения и организации хранения смывающих и обезвреживающих средств.

2. Требования настоящего Положения распространяются на работодателя и работников ГБУ РМЭ "ВОЛЖСКИЙ РЦДП С ОВ" (далее - работодатель).

3. Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется за счёт средств работодателя.

4. Смывающие и обезвреживающие средства подразделяются на защитные средства, очищающие средства и средства восстанавливающего, регенерирующего действия.

5. Смывающие и обезвреживающие средства предоставляются работникам в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств согласно приложению к настоящему Положению.

6. Смывающие и обезвреживающие средства, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении их срока годности.

7. Работодатель вправе с учётом своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также загрязнений.

8. Выдача работникам смывающих и обезвреживающих средств, в том числе иностранного производства, допускается только в случае подтверждения их соответствия государственным нормативным требованиям декларацией о соответствии или сертификатом соответствия, оформленными в порядке, установленном действующим законодательством.

Приобретение смывающих и обезвреживающих средств, не имеющих декларации о соответствии или сертификата соответствия либо имеющих декларацию о соответствии или сертификат соответствия, срок действия которых истёк, не допускается.

9. При выдаче смывающих и обезвреживающих средств работодатель обязан информировать работников о правилах их применения.

10. Работник обязан применять по назначению и в соответствии со стандартом смывающие и обезвреживающие средства, выданные ему в установленном порядке.

11. Подбор и выдача смывающих и обезвреживающих средств осуществляются на основании результатов специальной оценки условий труда.

12. Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и обезвреживающих средств, составляются специалистом по

охране труда. Указанный перечень рабочих мест и список работников формируются на основании типовых норм и в соответствии с результатами специальной оценки условий труда с учётом особенностей существующего технологического процесса и организации труда, применяемых сырья и материалов.

13. Выдача работникам смывающих и обезвреживающих средств согласно типовым нормам осуществляется работодателем.

14. Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (кремы, гели, эмульсии и др.) выдаются работникам, занятым на наружных работах, связанных с понижением температуры, ветра и т. д.

15. Применение защитных средств, указанных в пункте 14 Положения, осуществляется путем их нанесения на открытые участки тела до начала работы.

16. На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, для использования в душевых или в помещениях для умывания работникам выдаются очищающие средства в виде твердого туалетного мыла или жидких моющих средств (гель для рук, жидкое туалетное мыло и др.).

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Не допускается замена мыла или жидких моющих средств агрессивными для кожи средствами (органическими растворителями, абразивными веществами (песок, чистящие порошки и т. п.), каустической содой и др.).

17. На работах, связанных с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (масла, смазки, сажа, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум), в дополнение к твердому туалетному мылу или жидким моющим средствам работникам выдаются очищающие кремы, гели и пасты.

Замена указанных очищающих средств твёрдым туалетным мылом или жидкими моющими средствами не допускается.

18. При работе с водонерастворимыми веществами и негативном влиянии окружающей среды (наружные и другие работы, связанные с воздействием повышенных или пониженных температур, ветра) работникам выдаются регенерирующие (восстанавливающие) средства (кремы, эмульсии и др.) согласно типовым нормам. Применение указанных средств осуществляется путем их нанесения на открытые чистые участки тела после работы.

19. Выдача работникам жидких смывающих и обезвреживающих средств, расфасованных в упаковки ёмкостью более 250 мл, может осуществляться посредством применения дозирующих систем, которые размещаются в санитарно-бытовых помещениях. Пополнение или замена ёмкостей, содержащих смывающие и обезвреживающие средства, осуществляется по мере расходования указанных средств заведующий складом.

20. Работодатель организывает надлежащий учёт и контроль за выдачей работникам смывающих и обезвреживающих средств в установленные сроки.

Сроки использования смывающих и обезвреживающих средств исчисляются со дня фактической выдачи их работникам и не должны превышать сроков годности, указанных производителем.

Выдача работникам мыла нарочно фиксируется под подпись в личной карточке учёта выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств.

21. Хранение выдаваемых работникам смывающих и обезвреживающих средств заведующий хозяйством осуществляет в соответствии с рекомендациями изготовителя.

22. Ответственность за своевременную и в полном объёме выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с типовыми нормами, за организацию контроля правильности их применения работниками, а также за хранение смывающих и (или) обезвреживающих средств возлагается на работодателя.

23. Государственный надзор и контроль за соблюдением работодателем стандарта осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами (государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации).

Приложение
к Положению об обеспечении
работников ГБУ РМЭ "ВОЛЖСКИЙ РЦДП С ОВ"
смывающими и обезвреживающими средствами

НОРМЫ
выдачи смывающих и/или обезвреживающих средств работникам
ГБУ РМЭ "ВОЛЖСКИЙ РЦДП С ОВ"

Наименование профессии (должность)	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Средства гидрофобного действия отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Средства комбинированного действия	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Очищающие кремы, гели и пасты	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах
	мл/1 мес.	мл/1 мес.	мл/1 мес.	мл/1 мес.	мл/1 мес.	мл/1 мес.	мл/1 мес.
Шеф-повар	-	-	-	-	-	-	250
Повар	-	-	-	-	-	-	250

нный ник	-	-	-	-	-	-	250
тель юбия	-	-	-	-	-	-	250
атор альных ин	-	-	-	-	-	-	250
чий по уживанию ий и ужений	-	-	-	-	-	-	250
рщик ебных ещений	-	-	-	-	-	-	250
гелянша	-	-	-	-	-	-	250
рник	-	-	-	-	-	-	250
сать - стрик	-	-	-	-	-	-	250

лми

гива
022г

а

истрация
еждения
анятости
а и

40

2

60 РК

01 000+