

Представитель работодателя -

  
В.А. Ковгунков  
(подпись) (инициалы, фамилия)  
Директор  
(наименование должности)  
№ 16 от 02 2024 г.  
(дата)

Представитель работников -  
Председатель первичной  
профсоюзной организации

  
И.О. Ежовская  
(подпись) (инициалы, фамилия)

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного казенного учреждения Самарской области  
«Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Искра»  
городского округа Сызрань (коррекционный)»  
на 2024 – 2026 годы

Министерство труда, занятости и  
миграционной политики  
Самарской области  
Привлечен регистрационный номер 008-2024  
от 20.02.2024  
Секретарь Н.Н. Мирочев  
г. Сызрань  
Мирочев

г. Сызрань

## Содержание

	страницы
1 Общественный договор.....	3
2 Трудовые отношения: прием и увольнение.....	4
3 Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников....	13
4 Высвобождение работников и содействие их трудоустройству .....	14
5 Организация труда, режим работы, время отдыха .....	16
6 Оплата и нормирование труда .....	23
7 Обеспечение безопасных условий и охрана труда .....	28
8 Компенсация вреда, причиненного здоровью работника .....	37
9 Гарантии профсоюзной деятельности .....	37
10 Обязательства профкома .....	39
11 Работа с молодежью .....	40
12 Наставничество над сотрудниками .....	41
13 Контроль за выполнением коллективного договора .....	41

### Приложения:

Приложение 1	Положение об оплате труда работников ГКУ СО «ЦП ДОПР «Искра» (коррекционный).....	43
Приложение 2	Положение о дополнительных оплачиваемых отпусках работникам ГКУ СО «ЦП ДОПР «Искра» (коррекционный).....	96
Приложение 3	Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников ГКУ СО «ЦП ДОПР «Искра» (коррекционный).....	99
Приложение 4	Соглашение по охране труда на 2024 год .....	106

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками государственного казенного учреждения Самарской области «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Искра» городского округа Сызрань (коррекционный)» (далее – Центр) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, социально-трудовые права, гарантии и льготы работников Центра в целях повышения эффективности деятельности трудового коллектива, решения социальных вопросов работников.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с действующими нормами, содержащимися в Конституции РФ, статья 50 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Центра и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются работники Центра, состоящими в профсоюзной организации, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком) и работодатель в лице его представителя – директора Центра Ковтонюк Веры Андреевны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, но перечисляющие ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Центра, состоящих с ним в трудовых отношениях.

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

1.7. Профком обязуется разъяснять работникам Центра положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования учреждения, его реорганизации, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Пересмету обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Перечень локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласовывает с профкомом:

- Положение об оплате труда работников ГКУ СО «ЦП ДОПР «Искра» (коррекционный)» (с приложениями);
- Положение о дополнительных оплачиваемых отпусках работникам ГКУ СО «ЦП ДОПР «Искра» (коррекционный)»;
- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников ГКУ СО «ЦП ДОПР «Искра» (коррекционный)».

1.14. Стороны определяют следующие формы управления Центром непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее усовершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.15. Работодатель признаёт профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива.

1.16. Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2024 и действует в течение трех лет. Он может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон.

По истечении этого срока (сроков) любая сторона вправе требовать заключения нового коллективного договора.

1.17. Коллективный договор, а также изменения и дополнения в коллективный договор направляются в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации (в семидневный срок после подписания). Коллективный договор начинает действовать с момента подписания независимо от факта уведомительной регистрации.

## **2. Трудовые отношения: прием и увольнение**

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются обязательным заключением трудового договора. Трудовой договор заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и выдается на руки работнику в одном экземпляре.

Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (часть 1 статьи 68 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор, как правило, подписывается с работником на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.3. В трудовой договор включаются обязательные и дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором (статья 57 ТК РФ).

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.4. Трудовой договор может заключаться с работником дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) (статья 312.1 ТК РФ).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.5. Объем нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов на группу, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Центре с учетом мнения профкома. Объем нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Нагрузка воспитателей и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается директором Центра с учетом мнения профкома.

2.6. Установленная воспитателям педагогическая нагрузка сохраняется в течение всего года. Объем нагрузки, установленный воспитателям в начале года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году, а также при установлении её на следующий год за исключением случаев уменьшения количества групп.

Объем педагогической нагрузки воспитателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

2.7. Педагогическая нагрузка воспитателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет, устанавливается на общих

основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

Педагогическую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других учреждений и организаций предоставлять только в том случае, если воспитатели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.8. Уменьшить или увеличить педагогическую нагрузку работникам в течение года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Центра, возможно только в следующих условиях:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества детей в Центре, сокращения количества групп;
- временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности, квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (нахождение воспитанников в оздоровительном лагере и в других случаях);
- восстановление на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

В указанном подпункте «б» случаях для изменения нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется, но работодатель обязан предупредить работника, выполнявшего эту работу, в письменной форме не позднее, чем за 3 рабочих дня (статья 60.2 ТК РФ).

2.9. В течение года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца (статьи 74 ТК РФ, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении вакантную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу (статья 74 ТК РФ). При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) руководитель или его полномочный представитель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Центра, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, Кодексом этики и служебного поведения работников, инструкциями по охране труда и иными нормативно-правовыми актами в области охраны труда, а также с другими локальными актами, утвержденными в центре.

2.11. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, оформляются, ведутся и хранятся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной, за исключением случаев, когда работник направил работодателю заявление о предоставлении сведений о трудовой деятельности, отказавшись от ведения бумажной трудовой книжки (статья 66 ТК РФ).

2.12. Работник обязан приступить к работе со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления в силу трудового договора. Если работник не приступил к работе в день, указанный выше, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор (статья 61 ТК РФ).

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

- не более 3 месяцев,
- для руководителей и их заместителей – не более 6 месяцев;
- для работников, чьи трудовые договора заключены на срок от двух до шести месяцев – не более 2 недель (статья 70 ТК РФ).

2.14. Производится перевод на другую работу с письменного согласия работника либо в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законодательствами и иными нормативными правовыми актами РФ, с соблюдением требований статей 72, 73, 74 ТК РФ.

2.15. Работодатель обязан отстранить работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в случаях применения к воспитанникам методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью до окончания служебного расследования;
- согласно статьи 96 ТК РФ – работа в ночное время. Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

2.16. Наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.17. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения

от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отсутствия от работы как за простой.

2.18. Прекращение трудового договора с работником по общим основаниям может производиться только по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ:

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

2.19. Увольнение работников по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.20. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

2.21. Прекращение трудового договора с работником производится по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, предусмотренным статьей 83 ТК РФ:

1) призыв работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации) или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

3) не избрание на должность;

4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ, а также призыв работодателя - физического лица или работодателя, являющегося единственным учредителем (участником) юридического лица, одновременно обладающего полномочиями единоличного исполнительного органа этого юридического лица, на военную службу по мобилизации, объявленной Президентом РФ (в случае, если такой работодатель на период прохождения им военной службы по мобилизации не уполномочил другое лицо на осуществление своих прав и исполнение своих обязанностей в качестве работодателя);

8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;

13) возникновение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 8, 9, 10 или 13 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.22. Дополнительными основаниями для прекращения трудового договора с педагогическими работниками:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332.1 ТК РФ.

2.23. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О военной обязанности военной службы» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается один из двух документов:

- копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации;
- уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется:

- место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности);

- социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до приостановления трудового договора;

- стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

Период приостановления действия трудового договора в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев:

- ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

- истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с ч.1 и абзацами 3,5,9-11 части 2 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если работник не вышел на работу по истечению трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью 11 статьи 351.7 ТК РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или

военной службы по контракту, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

### **3. Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников**

#### **3.1. Работодатель обязуется:**

3.1.1. С учетом мнения профкома определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Центра.

3.1.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.1.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.1.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьи 173-177 ТК РФ.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

– прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней;

– прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

– работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

– работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

– работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

3.1.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации в порядке, предусмотренном статьей 177 ТК РФ.

Указанные гарантии и компенсации п.3.1.4 также могут предоставляться работникам в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений.

3.1.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Регламентом работы аттестационной комиссии, сформированной для проведения аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Самарской области и по её результатам устанавливать работникам соответствующую заработную плату со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

Работодатель обязуется:

4.1. При изменении типа, организационно-правовой формы Центра, ликвидации Центра, сокращении численности или штата работников уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (статья 180 ТК РФ), не менее чем за

три месяца, и в полном объеме предоставлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения. (ст.82 ТК РФ, ст. 25 Закона «О занятости населения в РФ»).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, предусмотренными п.2, 3, 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьями 373, 82 ТК РФ.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статьях 179, 261 (часть 4) ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Центре свыше 20 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года; председатель первичной профсоюзной организации; члены профсоюза.

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

- семейным – при наличии двух и более иждивенцев;
- 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 производства;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

4.3.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении такой возможности.

4.3.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Центра работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 статьи 81 ТК РФ.

## 5. Организация труда, режим работы, время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время и время отдыха работников Центра регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников Центра (Приложение 5 к настоящему коллективному договору).

5.2. Для работников Центра устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

5.3. Для работников Центра устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

5.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

5.4.1. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда, на основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (ст. 333 ТК РФ):

- учитель-логопед – 20 часов;
- воспитатель – 25 часов;
- педагог-психолог – 36 часов;
- педагог-организатор – 36 часов;
- социальный педагог – 36 часов;
- музыкальный руководитель – 24 часа;
- инструктор по физической культуре – 30 часов;
- инструктор по труду – 36 часов;
- педагог дополнительного образования – 18 часов;

5.4.2. Для медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности, на основании постановления Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 (статья 350 ТК РФ):

- врач-педиатр – 36 часов;
- врач-стоматолог – 33 часа;
- старшая медицинская сестра – 36 часов;
- медицинская сестра – 36 часов.

Особенности режима труда и отдыха педагогических и иных работников учреждения устанавливаются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об особенностях режима

рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

5.4.3. Для работников, являющихся инвалидами I и II группы - 35 часов в неделю (статья 92 ТК РФ; статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 г. 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.5. Для отдельных работников Центра – медицинская сестра, помощник воспитателя, сторож (вахтер), повар, кухонный рабочий устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – квартал; воспитатель – один календарный год.

Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Для работников, работающих неполный рабочий день и (или) неполную рабочую неделю нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 13.08.2009 года № 588н «Об утверждении порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю»).

Режим труда и отдыха работников, работающих с суммированным учетом рабочего времени устанавливаются графиками работы, утвержденными директором Центра, которые доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до их введения (статья 103 ТК РФ).

Появившаяся недоработка (переработка) должна быть скорректирована в установленном периоде.

5.6. Для воспитателей (по адресу: ул. Декабристов, 34) устанавливается продолжительность рабочего времени, исходя из 25 часов в неделю по графику, с разделением рабочего дня на части, с введением суммированного учета рабочего времени (п. 3.2. раздела 3. Разделение рабочего дня на части приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», статья 105 ТК РФ).

5.7. Работа по совместительству педагогических и медицинских работников регулируется постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы

рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (ч. 1 статьи 284 ТК РФ).

5.8. Рабочее время и время отдыха водителей автомобилей регулируется в соответствии с приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

Водителям автомобилей, труд которых непосредственно связан с управлением транспортным средством, не разрешается работа по совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств (статья 329 ТК РФ).

5.9. В Центре устанавливается режим ненормированного рабочего времени для следующих работников (статья 101 ТК РФ):

- директор,
- заместитель директора,
- заведующий хозяйством,
- водитель.

5.10. Неполное рабочее время неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части) устанавливается:

- по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии без ограничения срока либо на любой согласованный сторонами трудового договора срок;
- 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.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени (статья 93 ТК РФ).

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

В случаях, когда в соответствии с решением Правительства РФ выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на

который перенесен выходной день (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 N 588н, статья 95 ТК РФ).

5.12. Работодатель может привлекать работников Центра к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ).

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Работодатель привлекает к сверхурочной работе только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральным законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации следующих работников:

- инвалиды (любой группы инвалидности);
- женщины, у которых дети в возрасте до трех лет;
- имеющих детей – инвалидов;
- осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;
- имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, если второй родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.13. Время предоставления перерыва для отдыха и приема пищи, и его конкретная продолжительность для работников Центра устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть более двух часов и менее 30 минут, которое в рабочее время не включается (статья 108 ТК РФ).

5.14. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством (статья 113 ТК РФ).

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщины, имеющих детей в возрасте до трех лет, а также родителя у которого есть ребенок в возрасте до 14 лет, в случае, если второй родитель мобилизован или проходит службу по контракту допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.15. Работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ).

Лицам до 18 лет устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день (статья 267 ТК РФ).

Инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона 24.11.1995 г. 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Педагогическим работникам устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (раздел IV постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

5.16. Отпуск за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Центре. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

Работникам, имеющим право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя после возобновления трудового договора в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ, вправе подать письменное заявление о предоставлении оплачиваемого отпуска в удобное время не позднее шести месяцев с даты возобновления трудового договора.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (статья 122 ТК РФ).

5.17. Очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков и ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков определяются в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (статья 123 ТК РФ).

В случае, если в период составления графика отпусков на предстоящий год трудовой договор с работником приостановлен в связи с призывом на военную службу по мобилизации или прохождением военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О военной обязанности и военной службе", либо заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, работодатель вправе определить даты отпуска самостоятельно. При этом даты отпуска будут изменены по заявлению работника.

5.18. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска производится с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных статьей 124 ТК РФ.

5.19. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.20. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой вторая часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

5.21. Время осенних, зимних, весенних, а также летних каникул, не совпадающее с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, является рабочим временем для всех работников Центра. В эти периоды они могут привлекаться работодателем к педагогической, организационной, методической и хозяйственной работе в пределах времени, не превышающего их продолжительности рабочего времени.

В дни летних каникул, а также при выделении воспитанникам Центра путевок в другие оздоровительные организации, педагогические работники могут привлекаться к работе с воспитанниками Центра в загородном оздоровительном лагере, пансионатах и санаториях.

5.22. В период нахождения воспитанников в загородных оздоровительных лагерях, пансионатах и санаториях, педагогический и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ в Центре, не требующих специальных знаний (мелкий косметический ремонт в групповых комнатах, уборка территории, работа на приусадебном участке), в пределах установленного им рабочего времени.

5.23. Работодатель обязуется:

5.23.1 Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 117 ТК РФ;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 ТК РФ;

Порядок предоставления и продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяется в соответствие с Положением о дополнительных оплачиваемых отпусках работникам ГКУ СО «ЦП ДОПР «Искра» (коррекционный)» (Приложение 2).

5.23.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (статья 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, 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.

5.23.3. Предоставлять работникам один дополнительный оплачиваемый выходной день для прохождения диспансеризации следующим категориям работников:

- не достигшим возраста 40 лет - 1 (один) оплачиваемый день раз в три года;
- достигшим возраста 40 лет - 1 (один) оплачиваемый день ежегодно;
- пенсионерам и лицам, которым осталось пять или меньше лет до срока выхода на пенсию - 2 (два) оплачиваемых дня ежегодно.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, поданного за 3 рабочих дня. По окончании прохождения диспансеризации работник обязан предоставить подтверждающий документ о прохождении диспансеризации.

5.24. Работодатель направляет в служебные командировки только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральным законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации следующих работников:

- инвалиды (любой группы инвалидности);
- женщины, у которых дети в возрасте до трех лет;
- имеющих детей – инвалидов;
- осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;

- имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, если второй родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О военной обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебные командировки.

## 6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата работников Центра проводится согласно Положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений Самарской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей (коррекционных), подведомственных министерству социально-демографической и семейной политики Самарской области, утверждённого постановлением Правительства Самарской области от 31.12.2015 № 915.

6.2. Заработная плата работников Центра представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в Дополнительном офисе «Сызранский» в г.Сызрани Филиала № 6318 Банка ВТБ (ПАО) в г.Самаре за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 6 и 21 число текущего месяца.

6.4. Работник имеет право на выбор кредитной организации. Кроме того, он может заменить банк, в который должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработка.

6.5. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа работы, дающего право на надбавку за выслугу лет;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – начиная с даты присвоения почетного звания;
- при присуждении учёной степени кандидата наук – начиная с даты принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении учёной степени доктора наук – начиная с даты принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук;
- при наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработка, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате (статья 136 ТК РФ).

Тем самым Работодатель обязан выдавать всем сотрудникам Центра расчетные листки, форма которого утверждается директором Центра с учётом мнения профсоюзного комитета. Для подтверждения факта выдачи бухгалтером расчетного листа сотруднику Центра, ведется журнал регистрации выдачи листов под роспись.

6.7. Работодатель с учётом мнения профсоюзного комитета разрабатывает и утверждает Положение об оплате труда работников ГКУ СО «ЦН ДОПР «Искра» (коррекционный)» (Приложение 1).

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренным статья 234 ТК РФ в размере неполученной заработной платы.

6.8.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения (статья 142 ТК РФ).

6.9. В целях материальной поддержки, социальной защиты остро нуждающихся работников Центра может оказывать при наличии средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда материальную помощь работникам в следующих случаях:

- длительное заболевание, необходимость дорогостоящего лечения;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга, детей);
- рождение ребенка, вступление в брак;

– другие уважительные причины, подтвержденные соответствующими документами.

Решение об оказании материальной помощи и ее размер принимается директором Центра по согласованию с профкомом.

6.10. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 должностного оклада, рассчитанной пропорционально времени простоя (статья 157 ТК РФ).

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

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 ч. в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6.12. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

Оплата труда в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается из расчета должностного оклада (оплата согласно отработанных часов) с учетом выплат компенсационного характера (доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, доплата за работу в ночное время) и стимулирующего характера (надбавка за выслугу лет).

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 ТК РФ).

6.13. Оплата труда в ночное время работникам Центра производится в размере 35 процентов часовой тарифной ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов (статья 96, 153 ТК РФ).

6.14. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней) (статья 139 ТК РФ).

6.15. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику производится в день увольнения.

6.16. Случай удержания с работника заработной платы производится в соответствии со статьей 137 ТК РФ.

6.17. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом Работодателя в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней (статья 142 ТК РФ).

6.18. Работники Центра имеют право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора (статья 37 Конституции РФ). Решение об объявлении забастовки принимается собранием работников учреждения (статья 410 ТК РФ). В период проведения забастовок стороны коллективного трудового спора обязаны продолжать разрешение этого спора путём проведения примирительных процедур (статья 412 ТК РФ). На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место и должность. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке (статья 414 ТК РФ).

6.19. Оплата труда работников Центра, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

6.20. С письменного согласия работника, ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, установленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 ТК РФ).

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

6.21. При установлении работникам оплаты труда квалификационные категории в течение срока их действия учитываются при:

- выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным

	темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), педагог дополнительного образования (спортивной направленности)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах), воспитатель в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, структурного подразделения многопрофильных учреждений культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования (музыкальной направленности)
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования, музыкальный руководитель, концертмейстер
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т. ч. ДЮСШ, СДЮСШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре, педагог дополнительного образования (спортивной направленности)
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования
Педагог-организатор	Старший вожатый, педагог дополнительного образования

6.22. Оплата труда работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, производится за часы, фактически отработанные по графику сменности в каждом месяце учетного периода.

При невыполнении норм труда по вине работодателя оплата труда производится не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (статья 155 ТК РФ).

6.23. Одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми - инвалидами предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Периодичность подачи заявления (ежемесячно, один раз в квартал, один раз в год или по мере обращения) определяется родителем (опекуном, попечителем) по согласованию с работодателем в зависимости от необходимости использования дополнительных оплачиваемых выходных дней.

Однократно в течение календарного года одному из родителей (опекуну, попечителю) предоставляется по его письменному заявлению до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых он имеет в этом календарном году. Указанные дни предоставляются в пределах накопленных дополнительных оплачиваемых выходных дней в текущем календарном году по состоянию на дату, начиная с которой родитель (опекун, попечитель) будет их использовать. График предоставления указанных дней в случае использования более 4 дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается родителем (опекуном, попечителем) с работодателем.

## **7. Обеспечение безопасных условий и охраны труда.**

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

В соответствии с требованиями законодательства работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также в применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативными требованиям охраны труда;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной

защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

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

- в случаях предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических ( в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбе в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущений работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасными методами и приемами выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права информации

и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий с учетом требований законодательства Российской Федерации и государственной тайне;

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

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

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работником, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органов исполнительной власти, уполномоченных на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом, иными федеральными законами сроки;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного) в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии с спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений и привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;

- при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказание услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

7.2. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

На время приостановки работ на рабочих местах, указанных в первом абзаце настоящего пункта, работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные частью третьей статьи 216.1 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Устранение оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, осуществляется на основе плана мероприятий, который разрабатывает работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Копия утвержденного работодателем плана мероприятий направляется работодателем в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту нахождения работодателя.

Возобновление деятельности работодателя на рабочих местах, указанных в первом абзаце настоящего пункта, допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

Установленный настоящей статьей запрет не распространяется на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

7.3. Работодатель имеет право:

- использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

- вести электронный документооборот в области охраны труда;

- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

7.4. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучению по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучению по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7.5. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

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

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

- обучение по охране труда за счет средств работодателя;

- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных в абзаце гарантий и компенсаций устанавливаются настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные настоящим Кодексом гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

7.6. Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением,

выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или адаптации инвалида; проводить другие мероприятия.

7.7. Каждый работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

Обязанность предоставления указанной информации возлагается на работодателя, а также на соответствующие государственные органы и общественные организации при наличии у них такой информации.

Работодатель обязан незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда.

Формы (способы) и рекомендации по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, а также примерный перечень таких информационных материалов утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

7.8. Санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.9. В учреждении по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их уполномоченного представительного органа создается

комиссия по охране труда. В ее состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу об охране труда коллективного договора и (или) соглашения.

## **8. Компенсация вреда, причиненного здоровью работника.**

8.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация исходя из того, что учреждение несет материальную и моральную ответственность за вред, причинный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей.

8.2. Возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием и иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, регулируются нормативными актами, регулирующими охрану труда.

## **9. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение и иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

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

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной

платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет общественной организации «Самарский областной профессиональный союз работников социальной защиты населения» в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. Работодатель производит ежемесячные выплаты председателю профкома за активное, своевременное и качественное выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей работника (ст.377 ТК РФ).

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома для участия в проводимых общественной организации «Самарский областной профессиональный союз работников социальной защиты населения» Пленумах, конференциях, семинарах, совещаний и других мероприятий.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.9. Работодатель представляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам социально-трудовых отношений.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, по специальной оценке условий труда (СОУТ), охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статья 82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (статья 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (статья 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (статья 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего распорядка (статья 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (статья 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения года со дня его применения (статья 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## 10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы Центра.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (статья 86 ТК РФ, ФЗ «О персональных данных»).

10.6. Направлять учредителям Центра заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (статья 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Участвовать в работе комиссий по оздоровлению работников Центра и обеспечению их детей новогодними подарками.

10.10. Вести учет, нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять документы в органы местного самоуправления.

10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации работников на соответствие профессиональных стандартов, специальной оценки условий труда рабочих мест, охране труда и других.

10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических и медицинских работников Центра.

10.14. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Центре.

10.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случае:

- длительное заболевание, необходимость дорогостоящего лечения;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга, детей);
- рождение ребенка, вступление в брак;
- другие уважительные причины, подтвержденные соответствующими документами.

## 11. Работа с молодёжью

В целях усиления социальной защищённости молодых работников Центра работодатель обязуется:

11.1. Назначить наставника из числа высококвалифицированных и опытных работников Центра для облегчения процесса профессиональной адаптации молодого специалиста.

11.2. Создать совместно с профкомом Молодежный совет по работе с молодёжью в Центре и содействовать его деятельности, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности Центра.

11.3. Включить в состав Молодежного совета всех работников Центра в возрасте до 35 лет.

11.4. Содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников.

11.5. Формировать кадровый резерв из числа молодых специалистов.

11.6. Создать условия для формирования и реализации общественно-значимых молодежных проектов и программ.

## 12. Наставничество над сотрудниками

12.1. Для обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей в отношении отдельной категории работников устанавливается наставничество.

12.2. Наставничество устанавливается над следующими сотрудниками:

- впервые принятыми на работу и не имеющими необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей, в том числе выпускниками профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования;

- переведенными (назначенными) на другую должность (профессию), если выполнение ими новых должностных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и приобретения новых практических навыков;

- принятыми на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев) в осуществлении трудовой деятельности, в том числе по замещаемой должности (профессии).

12.3. Организация наставничества возлагается на непосредственного руководителя (заместитель директора, заведующий хозяйством, старшая медицинская сестра), который осуществляет следующие функции:

- определяет (предлагает) кандидатуру наставника;
- определяет число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество;
- определяет (предлагает) срок наставничества;
- утверждает индивидуальный план;
- утверждает отчет о выполнении индивидуального плана лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество;
- осуществляет контроль деятельности наставника и деятельности закрепленного за ним лица, в отношении которого осуществляется наставничество, вносит необходимые изменения и дополнения в процесс работы по наставничеству;
- создает необходимые условия для совместной работы наставника и лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- проводит по окончании периода наставничества индивидуальное собеседование с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество;
- вносит предложения о замене наставника;
- вносит предложения о поощрении наставника;
- обеспечивает своевременное представление надлежаще оформленных документов по итогам наставничества.

## 13. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон:

13.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

13.3. Осуществляют контроль за выполнением плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

13.4. Рассматривают в 10-ти дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

13.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

13.7. Настоящий коллективный договор заключён сроком на 3 года и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2024.

«Одобрено»  
Председатель первичной  
профсоюзной организации

И.О. Ежовская И.О. Ежовская

«16» 02 2024 г.



В.А. Ковтонок В.А. Ковтонок

«16» 02 2024 г.

## Положение

*об оплате труда работников  
ГКУ СО «ИП ДОИР «Искра» (коррекционный)»*

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников ГКУ СО «ЦП ДОИР «Искра» (коррекционный)» (далее – Центр).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Самарской области «Об оплате труда» согласно Положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений Самарской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей (коррекционных), подведомственных министерству социально-демографической и семейной политики Самарской области, утвержденного постановлением Правительства Самарской области от 31.12.2015 № 915.

1.3. Заработная плата работников Центра представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Месячная заработная плата работников Центра, 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.

1.5. Заработная плата работникам Центра перечисляется на указанный работником счет в Дополнительном офисе «Сызранский» в г.Сызрани Филиала № 6318 Банка ВТБ (ПАО) в г.Самаре 2 раза в месяц (6 и 21 числа). В период выпуска зарплатной карты денежные средства выдаются работнику через кассу Центра.

## 2. Основные условия оплаты труда работников Центра

2.1. Должностные оклады работников Центра устанавливаются постановлением Правительства Самарской области согласно приложений 1-8 к настоящему Положению.

2.2. При определении размеров должностных окладов педагогическим и медицинским работникам Центра, которым присваивается квалификационная категория, применяются повышающие коэффициенты при условии их работы по специальности или должности, по которой присвоена квалификационная категория.

2.3. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории – 1,20;

при наличии первой квалификационной категории – 1,15;

при наличии второй квалификационной категории – 1,10.

Порядок и периодичность присвоения квалификационной категории определяются приказами министерства социально-демографической и семейной политики Самарской области.

2.4. Размеры должностных окладов работников Центра индексируются в сроки и в размерах, устанавливаемых Правительством Самарской области.

### 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам Центра производится выплаты компенсационного характера.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- ✓ доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- ✓ доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- ✓ доплата за сверхурочную работу;
- ✓ доплата за работу в ночное время;
- ✓ доплата за ненормированный рабочий день (водителям автомобиля);
- ✓ доплата за совмещение должностей (профессий);
- ✓ доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ;
- ✓ доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или выполнение работ различной квалификации без освобождения от своей основной работы;
- ✓ доплата за работу, связанную с непосредственным обслуживанием, а также проведением другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными;
- ✓ доплата за выполнение обязанностей главных внештатных специалистов министерства социально-демографической и семейной политики Самарской области.

3.3. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Центра в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» и Федеральным законом «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

Основанием для определения вредных и (или) опасных условий труда на рабочем месте является карта специальной оценки условий труда.

3.5. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии с перечнем должностей (профессий) работников Центра, дающих право на установление работникам доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда согласно приложению 9 к настоящему Положению.

3.6. Доплата за работу в ночное время работникам Центра производится в размере 35 процентов часовой тарифной ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

Если сверхурочная работа производилась во вредных и (или) опасных условиях труда, связана с непосредственным обслуживанием, а также проведением другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными, то помимо оплаты за сверхурочную работу, предусмотренной первым абзацем настоящего пункта, производится доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, доплата за работу, связанную с непосредственным обслуживанием, а также проведением другой работы, обусловленной контактом с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными, за каждый час работы в указанных условиях.

Размер соответствующих доплат исчисляется в соответствии с приложением 11 к настоящему Положению об оплате труда работников ГКУ СО «ЦП ДОПР «Медведь» (корпоративный) и пунктом 3.12. настоящего Положения соответственно в процентах к часовой ставке.

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

Оплата труда в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается из расчета должностного оклада (оплата согласно отработанных часов) с учетом выплат компенсационного характера (доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, доплата за работу в ночное время) и стимулирующего характера (надбавка за выслугу лет).

3.9. Работникам Центра могут устанавливаться доплаты к должностным окладам за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, а также за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или выполнение работ различной квалификации без освобождения от своей основной работы.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2, 151 ТК РФ).

3.10. Размер доплат за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ устанавливается не более 350 % от должностного оклада.

3.11. Водителям автомобилей, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, устанавливается доплата за ненормированный рабочий день в размере 50 процентов оклада.

3.12. Размер часовой ставки при расчете оплаты за сверхурочную работу, доплаты за работу в ночное время, доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда при сверхурочной работе, доплаты за работу, связанную с непосредственным обслуживанием, а также проведением другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными, при сверхурочной работе рассчитывается путем деления должностного оклада по занимаемой должности на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году. Среднемесячная норма рабочего

времени определяется путем деления нормы рабочего времени по ~~.....~~ календарю на 12 (количество месяцев в году).

3.13. Во всех случаях, предусмотренных настоящим разделом, доплаты работникам Центра устанавливаются в процентах к должностному окладу без ~~.....~~

3.14. Доплата за работу, связанную с непосредственным обслуживанием, а также проведением другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными в размере 60 процентов от должностного оклада.

Центром с учетом мнения профкома утверждается перечень должностей, работа в которых дает право на установление доплаты к должностному окладу за работу, связанную с непосредственным обслуживанием, а также проведением другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными (далее – Перечень) (Приложение 10).

В случае если работник Центра, должность которого указана в Перечне, работает в условиях, связанных с непосредственным обслуживанием, а также проведением другой работы, обусловленной непосредственным контактом с ~~.....~~ СПИДом и ВИЧ-инфицированными, периодически, доплата к должностному окладу осуществляется за фактически отработанное время в данных условиях согласно разработанному расчету (Приложение 11).

В случае если должность указана в Перечне, но соответствующий работник ~~.....~~ фактически не работает в условиях, связанных с непосредственным обслуживанием, а также проведением другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными, доплата к должностному окладу этому работнику не устанавливается.

3.15. Руководителям и специалистам Центра, выполняющим обязанности главных внештатных специалистов министерства социально-демографической и семейной политики и Самарской области, устанавливается доплата в размере 10 процентов должностного оклада.

#### 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам Центра производятся выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- ✓ надбавка за выслугу лет;
- ✓ надбавка за классность водителям автомобиля;
- ✓ надбавка за ученую степень;
- ✓ надбавка за почетное звание;
- ✓ надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- ✓ премии по итогам работы (месяц, квартал, год);
- ✓ единовременные премии;
- ✓ премии за качественное предоставление государственных услуг.

4.3. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с Порядком установления и выплаты надбавки за выслугу лет работникам Центра (приложение 12 к настоящему Положению).

4.4. Водителям автомобилей устанавливается надбавка за классность:

за 1 класс – в размере 25 процентов оклада;

за 2 класс – в размере 10 процентов оклада.

4.5. Работникам Центра, имеющим ученую степень по профилю работы, устанавливаются следующие надбавки:

за ученую степень кандидата наук – 10 процентов должностного оклада;

за ученую степень доктора наук – 20 процентов должностного оклада.

4.6. Работникам Центра, имеющим почетные звания по профилю работы, устанавливаются надбавки за почетное звание в размере 10 процентов должностного оклада.

Выплата надбавки за почетное звание работникам Центра производится только по основной работе. При наличии двух или более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них. При наличии у работника Центра ученой степени и почетного звания надбавка устанавливается по каждому из этих оснований.

При наступлении у работника Центра права на установление надбавки при присуждении ученой степени или присвоении почетного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом директора Центра в следующие сроки:

- при присуждении ученой степени доктора наук – начиная с даты принятия Министерством образования и науки РФ решения о выдаче диплома доктора

- при присуждении ученой степени кандидата наук – начиная с даты принятия Министерством образования и науки РФ решения о выдаче диплома кандидата наук;

- при присвоении почетного звания – начиная с даты присвоения почетного звания.

4.7. Работникам Центра может устанавливаться ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы.

Размер надбавки зависит от важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы определяется Положением по назначению надбавки за интенсивность и напряженность работы работникам Центра (приложением 13 к настоящему Положению).

4.8. По итогам работы может производиться премирование работников Центра. Премирование работников производится на основании приказа директора Центра. Периодичность выплаты премии - месяц, квартал, год.

Показатели и условия премирования устанавливаются Положением о единовременном премировании и по итогам работы (месяц, квартал, год) работников Центра (приложение 14 настоящего Положения), принятым с учетом мнения первичной профсоюзной организации на основании базовых показателей оценки качества и результатов труда работников государственных казенных учреждений Самарской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей (коррекционных).

4.9. Работникам Центра, занимающим должности (профессии) врачей, среднего медицинского и педагогического персонала, оказывающих социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, производится премирование за качественное предоставление государственных услуг.

Премирование производится за выполнение показателей эффективности деятельности учреждения с учетом критериев оценки эффективности и результативности деятельности работников Центра. Примерные показатели эффективности деятельности учреждений утверждаются приказом министерства социально-демографической и семейной политики Самарской области.

Премирование работников производится на основании приказа директора Центра. Периодичность выплаты премии, показатели и условия премирования устанавливаются Положением о премировании медицинских, педагогических работников Центра за качественное предоставление государственных услуг (приложение 15 настоящего Положения).

4.10. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам Центра могут производиться единовременные премии:

- при награждении государственными наградами Российской Федерации и Самарской области, ведомственными наградами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, почетными грамотами Губернатора Самарской области, Самарской Губернской Думы, министерства социально-демографической и семейной политики Самарской области, министерства здравоохранения Самарской области;

- в связи с государственными праздниками (23 февраля, 8 Марта) и профессиональным праздником «День социального работника»;

- к юбилейным датам – 50, 55, 60, 65 лет со дня рождения;

- за выполнение особо важных и срочных работ.

Порядок, условия предоставления и размер указанной премии определяется Положением о единовременном премировании и по итогам работы (месяц, квартал, год) работников Центра (приложение 14 настоящего Положения).

4.11. Во всех случаях, предусмотренных настоящим разделом, стимулирующие выплаты работникам Центра могут устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентах к должностному окладу (окладу) без учета других надбавок и доплат.

## **5. Условия оплаты труда директора Центра и его заместителей**

5.1. Должностной оклад директора Центра устанавливается работодателем в соответствии с показателями отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей, утвержденным приказом министерства социально-демографической и семейной политики Самарской области.

5.2. Должностные оклады заместителей директора Центра устанавливаются на 10 % ниже должностного оклада директора Центра.

5.3. Должностные оклады директора Центра, его заместителей определяются приложением 8 к настоящему Положению.

5.4. С учетом условий труда директору Центра, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные

5.5. Директору Центра, его заместителям может устанавливаться надбавка за интенсивность и напряженности работы.

Размер надбавки за интенсивность и напряженность работы зависит от сложности, важности выполняемой работы, степени ответственности за выполнение поставленных задач.

Размер надбавки директору Центра определяется работодателем. Заместителям директора Центра размер надбавки устанавливает директор Центра в соответствии с приложением 13 настоящего Положения.

5.6. Другие стимулирующие выплаты директору Центра, его заместителям устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

Размер стимулирующих выплат директору Центра устанавливает работодатель, заместителям директора - директор Центра.

5.7. Премирование директора Центра осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения. Размеры, периодичность и условия премирования директора Центра устанавливаются работодателем.

Размеры, периодичность и условия премирования заместителей директора устанавливаются директором Центра в соответствии с Положением о единовременном премировании и по итогам работы (месяц, квартал, год) работникам Центра (приложение 14 настоящего Положения).

5.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы за календарный год директора Центра и среднемесячной заработной платы за календарный год работников Центра устанавливается в кратности 4,5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы за календарный год заместителей директора и среднемесячной заработной платы за календарный год работников Центра устанавливается в кратности 4.

Среднемесячная заработная плата директора, заместителей директора, работников Центра в целях определения предельного уровня соотношения их заработной платы рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

5.9. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, заместителей директора Центра размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальном сайте министерства социально-демографической и семейной политики Самарской области в соответствии с порядком размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей (директоров), их заместителей государственных учреждений Самарской области.

## 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1 Работникам и директору Центра может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- ✓ длительное или тяжелое заболевание;
- ✓ необходимость дорогостоящего лечения, подтвержденная соответствующими документами;
- ✓ тяжелая болезнь или смерть близких родственников (супруга (супруги), детей, родителей);

✓ производственный несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

✓ рождение ребенка;

✓ вступление в брак;

✓ утрата имущества в результате пожара, наводнения, кражи и других обстоятельств, факт которых установлен уполномоченными органами;

✓ другие уважительные причины, подтвержденные соответствующими документами.

Порядок и условия предоставления материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом, размер материальной помощи определяется работодателем.

**Должностные оклады**  
**по должностям (профессиям) медицинских (фармацевтических) работников**  
**ГКУ СО «ЦН ДОПР «Искра» (коррекционный)»**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Должностной оклад (оклад), рублей в месяц
Средний медицинский (фармацевтический) персонал	3	Медицинская сестра	10 547
Средний медицинский и фармацевтический персонал	5	Старшая медицинская сестра	11 298
	7	Врачи-специалисты	13 116

**Должностные оклады по должностям педагогических работников  
ГКУ СО «ЦП ДОПР «Искра» (коррекционный)»**

Наименование профессиональной группы	Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Должностной оклад (оклад), рублей в месяц
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	Не установлен	Помощник воспитателя	7 724
Должности педагогических работников	1	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, инструктор по труду	9 638
Должности педагогических работников	2	Социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования	10 221
Должности педагогических работников	3	Педагог-психолог, воспитатель	10 672
Должности педагогических работников	4	Учитель-логопед	11 833

**Должностные оклады работников  
ГКУ СО «ЦП ДОПР «Искра» (коррекционный)», занятых в сфере  
здравоохранения и предоставления социальных услуг**

Наименование квалификационной группы	Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Должностной оклад (оклад), рублей в месяц
Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения, оказания социальных услуг	1	Специалист по социальной работе	11 217

**Должностные оклады по общеотраслевым должностям  
руководителей, специалистов и служащих  
ГКУ СО «ЦП ДОПР «Искра» (коррекционный)»**

Профессиональная квалификационная группа	Классификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Должностной оклад (оклад), рублей в месяц
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1	Секретарь, калькулятор	7 724
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1	Инспектор по кадрам	7 822
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	2	Заведующий складом, заведующий хозяйством	8 160
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1	Экономист, программист, юрист-консульт	11 761

**Оклады по общеотраслевым профессиям рабочих  
работников ГКУ СО «ЦИ ДОПР «Искра» (коррекционный)»**

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Должностной оклад (оклад), рублей в месяц
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1	Дворник, кладовщик, кастелянша, кухонный рабочий, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, швея	7 569
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1	Повар, слесарь-сантехник	8 110
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	2	Водитель автомобиля, Водитель автобуса	9 202

**Должностные оклады по должностям и профессиям работников  
ГКУ СО «ЦП ДОПР «Искра» (коррекционный)», отнесенных к  
профессиональным квалификационным группам других видов  
экономической деятельности**

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Должностной оклад (оклад, рублей в месяц)
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	Не установлен	Библиотекарь	9 357

**Должностные оклады**  
**по должностям работников ГКУ СО «ЦП ДОПР «Истра» (коррекционный)»,**  
**не отнесенным к профессиональным квалификационным группам**

Наименование должности	Должностной оклад (оклад), рублей в месяц
Специалист по охране труда	11 761
Контрактный управляющий	12 348

**Должностные оклады  
директора, его заместителей и главного бухгалтера  
ГКУ СО «ЦП ДОПР «Искра» (коррекционный)»**

Классификация по оплате труда руководителей учреждений	Наименование должности	Должностной оклад, рублей в месяц
II	Директор	28 729
II	Заместитель директора	25 856

**Перечень**  
**должностей (профессий) работников ГКУ СО «ЦП ДОПР «Искра»**  
**(коррекционный)» и видов работ, дающих право на установление работникам**  
**доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда**

1. Должности (профессии), работа которых дает право на установление доплаты к должностному окладу (окладу) в размере 20 процентов должностного оклада (оклада).

1.1. Должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих, предусмотренные для обслуживания контингента в ГКУ СО «ЦП ДОПР «Искра» (коррекционный)»:

- врач-педиатр (пр. Гагарина, 44 и ул. Декабристов, 34);
- врач-стоматолог (ул. Декабристов, 34);
- старшая медицинская сестра (ул. Декабристов, 34);
- медицинская сестра (пр. Гагарина, 44 и ул. Декабристов, 34);
- повар (ул. Декабристов, 34);
- кухонный рабочий (ул. Декабристов, 34);
- водитель.

2. Должности (профессии), работа которых дает право на установление доплаты к должностному окладу (окладу) в размере 15 процентов должностного оклада (оклада).

2.1. Должности руководителей, их заместителей, специалистов, служащих и рабочих всех профессий, не занятых в обслуживании контингента в ГКУ СО «ЦП ДОПР «Искра» (коррекционный)»:

- повар (пр. Гагарина, 44);
- кухонный рабочий (пр. Гагарина, 44);
- дворник (пр. Гагарина, 44 и ул. Декабристов, 34);
- рабочий по стирке и ремонту спецодежды (ул. Декабристов, 34).

**Примечание.**

Перечень должностей (профессий) работников может изменяться и добавляться на основании результатов специальной оценки условий труда и в соответствии с изменениями в законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

### Перечень

должностей, работа в которых дает право на установление доплаты к должностному окладу за работу, связанную с непосредственным обслуживанием, а также проведением другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными

1. Перечень должностей в здании по адресу пр. Гагарина, 44:

- врач-педиатр;
- медицинская сестра;
- воспитатель;
- помощник воспитателя;
- педагог-психолог;
- учитель-логопед;
- музыкальный руководитель.

2. Перечень должностей в здании по адресу ул. Декабристов, 34:

- врач-педиатр;
- врач-стоматолог;
- медицинская сестра;
- воспитатель;
- помощник воспитателя;
- педагог-психолог;
- учитель-логопед;
- инструктор по труду;
- социальный педагог;
- специалист по социальной работе;
- педагог дополнительного образования;
- музыкальный руководитель;
- инструктор по физической культуре.

**Расчет доплат**

за работу, связанную с непосредственным обслуживанием ручной работы, от словленой  
 непосредственным контактом с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными

Для помощи и воспитателя, воспитателя, учителя-логопеда, музыкального руководителя, инструктора по рукоделию, педагога организатора, инструктора по физической культуре;	Время, затраченное на непосредственное обслуживание	Фактически отработанное в течение рабочего дня в данной группе Среднее личное количество детей в данной группе за месяц	на количество детей с СПИДом и ВИЧ-инфекцией в учреждении
Для врача- стоматолога, врача- педиатра, медицинской сестры, педагога-психолога, социального педагога, специалиста по социальной работе	Время, фактически затраченное на проведение осмотра, консультации, лечение, обследование, обследование с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными в течение месяца.		

**Порядок установления и выплаты  
надбавки за выслугу лет работникам  
ГКУ СО «ЦП ДОПР «Искра» (коррекционный)»**

1. Надбавка за выслугу лет (далее – надбавка) устанавливается ежемесячно всем работникам ГКУ СО «ЦП ДОПР «Искра» (коррекционный)» в процентах к должностному окладу (окладу) в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 3 лет – 10 процентов;
- при стаже работы от 3 лет до 5 лет – 20 процентов;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 30 процентов;
- при стаже работы свыше 10 лет – 40 процентов.

... в стаж работы, дающий право на установление и выплату надбавки, включается время работы как по основной работе, так и по работе по совместительству в ГКУ СО «ЦП ДОПР «Искра» (коррекционный)», в учреждениях здравоохранения, образования, социального обслуживания населения (в том числе службы семьи и демографического развития) независимо от форм собственности и ведомственной подчиненности, Госсанэпиднадзора, время работы в органах управления социальной защиты населения (в том числе органах службы семьи и демографического развития), в органах управления здравоохранения.

В стаж работы, дающий право на выплату надбавки, на основании решения работодателя могут включаться периоды замещения отдельных должностей ~~исполнительной специализации~~ специалистов и служащих, а также периоды работы по профессиям рабочих в случае, если приобретенные знания и опыт работы необходимы работнику для выполнения обязанностей по занимаемой должности ~~(исполнительной специализации)~~ (далее – ~~иные~~ периоды работы). Иные периоды работы не должны суммарно превышать пяти лет.

Порядок и условия включения иных периодов работы в стаж, дающий право на выплату надбавки, определяются работодателем.

3. Документами для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки, являются трудовая книжка, сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством Российской Федерации порядке, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

4. Право на изменение размера надбавки возникает со дня наступления события либо со дня представления соответствующих документов.

Приложение 13  
к Положению об оплате труда работников  
ГКУ СО «ЦП ДОПР «Искра» (коррекционный)»

«Согласовано»

Председатель первичной  
профсоюзной организации

 И.О. Ежовская

« 16 » 02 20 24 г.



В.А. Ковтошок

20 24 г.

### Положение

по назначению надбавки за интенсивность и напряженность работы  
работникам ГКУ СО «ЦП ДОПР «Искра» (коррекционный)»

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение по назначению надбавки за интенсивность и напряженность работы работников ГКУ СО «ЦП ДОПР «Искра» (коррекционный)» разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных казенных учреждений Самарской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей (коррекционных), подведомственных министерству социально-демографической и семейной политики Самарской области, утверждённого постановлением Правительства Самарской области от 31.12.2015 № 915.

1.2. Положение разработано в целях повышения эффективности труда работников учреждения и направлено на индивидуализацию материального вознаграждения каждого из работников, роста профессионального мастерства, учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности учреждения по реализации уставных функций.

1.3. Положение является локальным нормативным актом ГКУ СО «ЦП ДОПР «Искра» (коррекционный)», регулирующим условия, порядок и размер надбавки за интенсивность и напряженность работы (далее – надбавки).

1.4. Работникам учреждения может устанавливаться надбавка за интенсивность и напряженность работы, которая максимальными пределами не ограничена.

1.5. Надбавка устанавливается ежемесячно как в абсолютном размере, так и в процентах к должностному окладу, пропорционально отработанному времени.

1.6. Размер надбавки зависит от сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов согласно критериям оценки результативности каждого работника в Приложении 1 к настоящему положению.

1.7. Размер надбавки определяется на заседании постоянно действующей комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам ГКУ СО «ЦП ДОПР «Искра» (коррекционный)» на отдельно взятого работника с составлением протокола заседания комиссии.

1.8. Комиссия принимает решение о назначении надбавки и ее размере большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии, которое оформляется протоколом.

1.9. Надбавка устанавливается приказом директора учреждения в пределах фонда оплаты труда на основании протокола заседания комиссии.

1.10. Аналитическую информацию о показателях деятельности работников, для основания установления надбавки за интенсивность и напряженность работы предоставляют в комиссию:

- по педагогическому персоналу - заместитель директора в сфере воспитательной деятельности и заместитель директора, выполняющий функции учебной и социальной работы;
- по медицинскому персоналу – старшая медицинская сестра;
- по младшему обслуживающему персоналу (пр. Гагарина ,44) – заведующий хозяйством;

- по младшему обслуживающему персоналу (ул. Декабристов, 34) – заместитель директора, выполняющий функции административно-хозяйственной деятельности;
- по работникам бухгалтерии – заместитель директора, выполняющий функции финансовой и экономической деятельности.

1.11. Размер надбавки для всех работников учреждения может снижаться в полном объеме за:

- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- пассивное участие в общественных мероприятиях, проводимых в

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

#### 1. Заместитель директора

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, руб.лн
1	Организация, руководство и координация работы методических объединений, педагогических советов, медико-педагогических консилиумов и т.д.	1500-3000
2	Большой объем документооборота, качественное и своевременное оформление документации (план работы учреждения, договора о сотрудничестве, графики работы сотрудников, аналитические материалы, отчеты по мероприятиям и т.д.)	2000-4000
3	Обеспечение безопасного функционирования учреждения в течение всего рабочего дня	1500-4000
4	Выполнение работы, направленной на укрепление и развитие материально-технической базы учреждения	2000-5000
5	Участие воспитанников и сотрудников учреждения в социальных проектах, конкурсах, мастер-классах и т.д.	1000-4000
6	Выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью, участие в различных комиссиях, общественной работе	1000-5000
	<b>Максимальное количество</b>	<b>25 000</b>

#### 2. Заместитель директора, выполняющий функции административно-хозяйственной деятельности

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, руб.лн
1	Обеспечение безопасного функционирования учреждения, организация ремонтных работ	2000-5000
2	Выполнение работы, направленной на укрепление и развитие материально – технической базы учреждения	2000-5000
3	Большой объем документооборота, качественное и своевременное оформление документации	1000-2000
4	Организация работы по оперативному выполнению поручений и распоряжений администрации учреждения	1000-2000
5	Обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния территории и в помещениях, соответствующий с нормами СанПиН (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.), обеспечение	2000-5000

	камфорных санитарно-бытовых условий	
6	Выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью, участие в различных комиссиях, общественной работе	1000-3000
7	Организация работы по благоустройству и озеленению территории учреждения	1000-3000
	<b>Максимальное количество</b>	25 000

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, рубли
1	Обеспечение безопасного функционирования учреждения, организация ремонтных работ	2000-5000
2	Выполнение работы, направленной на укрепление и развитие материально – технической базы учреждения	2000-5000
3	Своевременное оформление документации	1000-2000
4	Организация работы по оперативному выполнению заявок по устранению технических неполадок	1000-2000
5	Обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния территории и в помещениях центра в соответствии с нормами СанПиН (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.), обеспечение камфорных санитарно-бытовых условий	2000-5000
6	Выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью, участие в различных комиссиях, общественной работе	1000-3000
7	Организация работы по благоустройству и озеленению территории учреждения	1000-3000
	<b>Максимальное количество</b>	25 000

#### 4. Заместитель директора, выполняющий функции финансовой и экономической деятельности

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, рубли
1	Качественный учет основных средств, товарно-материальных запасов, хозяйственно-финансовой деятельности	1000-4000
2	Подготовка экономических расчетов, своевременное и качественное предоставление отчетности за месяц, квартал, год по финансово-экономической деятельности в вышестоящие организации и контролирующие органы, своевременное начисление заработной платы	1000-5000
3	Оперативность в принятии управленческих решений	1000-3000
4	Качественное выполнение работы по различным участкам бухгалтерского учета	2000-5000
5	Своевременное оформление бухгалтерской отчетности	2000-4000
6	Выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью, участие в различных комиссиях, общественной работе	2000-4000

	различных комиссиях, общественной работе	
	<b>Максимальное количество</b>	25 000

### 5. Экономист

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, рублн
1	Качественный учет основных средств, товарно-материальных ценностей, результатов хозяйственно-финансовой деятельности	1000-2000
2	качественное и своевременное оформление первичной документации по соответствующим	500-2000
3	Качественное и своевременное оформление расчетов и платежных обязательств	1000-3000
4	Большой объем документооборота	1000-3000
5	Выполнение специальных и поручительных работ	500-3000
6	Выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью, участие в различных комиссиях, общественной работе	500-3000
	<b>Максимальное количество</b>	16 000

### 6. Инспектор по кадрам

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, рублн
1	Качественное ведение воинского,	500-2000
2	Своевременная отчетность в Центр занятости населения по вакансиям и квотам по инвалидам	500-1000
3	Своевременное и качественное оформление кадровой документации (приказы, трудовые договоры, дополнительные соглашения, личные дела Работников)	1000-3000
4	Ведение архива (отдел кадров), выполнение архивных справок по запросам, соблюдение установленных сроков хранения документации	1000-2000
5	Исполнительская дисциплина (своевременное предоставление материалов, отчетности, наличие	1000-3000
6	Своевременный и качественный электронный документооборот.	1000-2000
7	Выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью, участие в различных комиссиях, общественной работе	1000-3000
	<b>Максимальное количество</b>	16 000

### 7. Секретарь

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, рублн
1	Большой объем заполнения документации	1000-4000
2	Своевременный контроль учета входящей и	500-3000

3	исходящей документации и сроков ее исполнения Своевременное и качественное ведение номенклатуры дел	500-2000
4	Качественное и оперативное подготовка заданий полученных от директора центра	500-3000
5	выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью, участие в различных комиссиях, общественной работе	1000-3000
	<b>Максимальное количество</b>	15 000

#### 8. Специалист по охране труда

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, руб.лн
1	Разработка локальных нормативных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы управления охраной труда, в том числе по пожарной безопасности, антитеррористической защищенности и энергосберегающих ресурсов.	500-2000
2	Выявление потребностей в обучении и профессиональном образовании работников по вопросам охраны труда и пожарной безопасности.	500-2500
3	Осуществление проверки знаний работников требований охраны труда	500-2000
4	Подготовка и оформление документации для проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах.	500-2000
5	Подготовка отчетной (статистической) документации работников по вопросам условий и охраны труда, пожарной безопасности.	500-2000
6	Организация работы по ГО и ЧС	1000-3000
7	выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью, участие в различных комиссиях, общественной работе	500-2500
	<b>Максимальное количество</b>	16 000

#### 9. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, руб.лн
1	Непрерывная работа по поддержанию здания и сооружений в рабочем состоянии	3000
2	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	500-1500
3	своевременное и оперативное выполнение заявок работников по устранению аварийных ситуаций	500-2000
4	Выполнение срочных и ответственных заданий	1000-3000
5	выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью, участие в различных комиссиях, общественной работе	1000-2500
6	Увеличение объема работ: в весенне-осенний период подготовка к отопительному сезону	3000
	<b>Максимальное количество</b>	15 000

## 10. Уборщик служебных помещений

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, рубли
1	Своевременная и качественная уборка закрепленных помещений	500-2000
2	Увеличение объема работ: в весенне-осенний период, ввремя время ремонтных работ, при проведении культурно-массовых мероприятий	500-2000
3	Выполнение дополнительных заданий	500-1500
4	Участие в озеленении и ремонте помещений	500-2500
5	Выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью, участие в различных комиссиях, общественной работе	500-2000
	<b>Максимальное количество</b>	10 000

## 11. Подсобный

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, рубли
1	Обеспечение и содержание прогулочных участков и территории центра в соответствии с требованиями СанПиН	500-3000
2	Увеличение объема работ (уборка количества территории, покос травы, обрезка деревьев)	500-2000
3	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	500-2000
4	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории	500-2000
5	Выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью, участие в различных комиссиях, общественной работе	500-2000
	<b>Максимальное количество</b>	11 000

## 12. Сторож (вахтер)

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, рубли
1	Своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций	500-2000
2	Обеспечение препятствий нахождению на территории и в здании посторонних лиц	500-2000
3	Участие в озеленении, уборка снега, мелком ремонте помещений	500-2000
4	Соблюдение техники безопасности и пожарной безопасности на рабочем месте	500-2000
5	Выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью, участие в различных комиссиях, общественной работе	500-2000
	<b>Максимальное количество</b>	10 000

## 13. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, рубли
	Отсутствие замечаний и нарушений СанПиН и противопожарных требований к объектам.	500-2000
2	Своевременная и качественная стирка постельного белья, одежды воспитанников, спец.одежды	500-2500
3	Бережное отношение и обеспечение безаварийной и безотказной работы оборудования прачечной.	500-1500
4	Своевременный ремонт белья, спец.одежды и прочего мягкого инвентаря.	1000-2000
5	Выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью, участие в различных комиссиях, общественной работе	1000-2000
	<b>Максимальное количество</b>	<b>10 000</b>

## 14. Кастелянша

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, рубли
1	Содержание помещения кастелянской в соответствии с требованиями СанПиН и пожарной безопасности.	500-2500
2	Своевременная смена постельного белья и одежды воспитанников	500-2000
3	Погрузочно-разгрузочные работы	500-2000
4	Своевременная маркировка мягкого инвентаря и качественный его учет.	1000-1500
5	Выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью, участие в различных комиссиях, общественной работе	500-1500
6	Качественный учет материальных ценностей	1000-2500
	<b>Максимальное количество</b>	<b>12 000</b>

## 15. Контрактный управляющий

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, рубли
1	Своевременное и качественное составление плана-графика закупок	500-1000
2	Своевременное размещение в единой информационной системе в сфере закупок плана закупок и плана-графика закупок	1000-2000
3	Своевременное размещение (соблюдение сроков) в единой информационной системе в сфере закупок информации об осуществлении закупок, документации о закупках и проектов контрактов, отчетов и документов по закупкам	1000-5000
4	Своевременное размещение (соблюдение сроков) в единой информационной системе в сфере закупок исполнения контрактов по факту приемки оплаты	1000-2000

5	Ведение реестра поставщиков, поддержание	500-1000
6	Своевременное и оперативное заключение краткосрочных и долгосрочных контрактов в соответствии с действующим законодательством	1000-2000
7	Своевременное внесение заключенных договоров по п.4, п.5 ч.1 ст. 93 № 44-ФЗ, по распоряжению Правительства Самарской области № 421-р от 19.08.2020 в реестр малых закупок	1000-2000
8	Актуальность обновляемых данных по нарушению сроков размещения документации в единой информационной системе	500-2000
9	Выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью, участие в различных комиссиях, общественной работе	500-3000
	<b>Максимальное количество</b>	20 000

#### 16. Кухонный рабочий

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, руб.лн
1	Содержание маркировка, сортировка, надлежащее санитарное состояние кухонного оборудования и инвентаря	500-2500
2	Содержание помещения пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН и пожарной безопасности	500-2500
3	Сохранность кухонного оборудования, инвентаря и спец.одежды	500-2500
4	Выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью, участие в различных комиссиях, общественной работе	500-2500
	<b>Максимальное количество</b>	10 000

#### 17. Повар

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, руб.лн
1	Содержание помещения пищеблока, спецодежды, внешнего вида в соответствии с требованиями СанПиН.	500-2000
2	Соблюдение условий, сроков хранения и реализации продуктов, температурного режима технологического оборудования.	500-1500
3	Содержание пищеблока, инвентаря и спец.одежды	500-2500
4	Строгое соблюдение технологии приготовления пищи, норм закладки сырья, выхода готовой продукции	500-2000
5	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны воспитанников центра	500-1000
6	Выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью, участие в различных комиссиях, общественной работе	500-2000
	<b>Максимальное количество</b>	11 000

## 18. Копирование

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, руб.лн
1	Отсутствие нарушений в приеме первичной документации при получении товара от поставщиков, оформление документации	500-2500
2	Соблюдение оптимальных условий хранения и реализации продуктов	500-2500
3	Планирование разгрузочные работы	500-1500
4	Своевременное и качественное предоставление учетно-отчетной информации	500-1500
5	Выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью, участие в различных комиссиях, общественной работе	500-2000
	<b>Максимальное количество</b>	10 000

## 19. Заведующим складом

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, руб.лн
1	Отсутствие нарушений в приеме первичной документации при получении товарно-материальных ценностей и продуктов питания от поставщиков	500-2000
2	Обеспечение сохранности складированных товарно-материальных ценностей и продуктов питания, правильного оформления сдачи приходно-расходных документов	500-2500
3	Качественное ведение на складе порядка хранения товарно-материальных ценностей, соблюдение	500-3500
4	Организация и проведение погрузочно-разгрузочных работ на складе с соблюдением норм, правил и инструкций по охране труда и технике безопасности	500-2000
5	Своевременное и качественное предоставление учетно-отчетной информации	500-2500
6	Выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью, участие в различных комиссиях, общественной работе	500-2500
	<b>Максимальное количество</b>	15 000

## 20. Служба

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, руб.лн
1	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок и принятие мер, включая своевременное информирование руководства по пресечению выявленных нарушений правил эксплуатации оборудования, создающих угрозу деятельности учреждения	500-2500
2	Обеспечение бесперебойной работы отопительной,	500-2000

	водопроводной, канализационных сетей, мелкий ремонт	
3	Выполнение срочных и непредвиденных работ	500-2500
4	Выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью, участие в различных комиссиях, общественной работе	500-2000
	<b>Максимальное количество</b>	9 000

#### 21. Подсобный рабочий

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, рубли
1	Качественное и своевременное проведение ремонта помещения, замена перегоревших ламп	500-2500
2	Погрузочно-разгрузочные работы	500-2000
3	Выполнение срочных и непредвиденных работ	500-2500
	..... работ, не связанных с основной деятельностью, участие в различных комиссиях, общественной работе	500-3000
	<b>Максимальное количество</b>	10 000

#### 22. Водитель

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, рубли
1	Междугородные выезды	1000-3000
2	Своевременное выполнение ремонтно-механических работ, своевременное прохождение транспорта по ТО, своевременная подготовка ТС к выезду, содержание в чистоте транспортного средства	500-3500
3	Соблюдение безопасности перевозки детей	500-3000
4	Выполнение срочных и непредвиденных работ	500-2000
5	Ведение содержания путевых листов в надлежащем порядке	500-3500
	<b>Максимальное количество</b>	15 000

#### 23. Воспитатель

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, рубли
1	Качественное оформление документов: - план воспитательной работы (перспективный, ежедневный); - индивидуальный план развития жизнеустройства воспитанников; - дневник психолого-педагогического наблюдения за воспитанниками; - план и отчет социально-значимых мероприятий на период.....	1000-2000
2	Эффективные формы работы с воспитанниками, достижение позитивных результатов в развитии и воспитании детей с применением новых	1000-3000

	технологий, разработанных и внедренных в работу учреждения (зафиксированная положительная динамика)	
3	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через участие воспитателя в семинарах, конференциях, методических объединениях, мастер-классах, открытых воспитательных мероприятиях	600-2000
	Выполнение дополнительных видов работ	500-2000
5	Выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью, участие в различных комиссиях, общественной работе, работа с детьми в загородном лагере, участие в конкурсах и т.д.	1000-3000
6.	Организация работы по подготовке воспитанников к передаче в замещающие семьи	1000-2000
7.	Образовое содержание групповой комнаты, организация и содержание предметно-развивающей среды	1000-2000
	<b>Максимальное количество</b>	16 000

#### 24. Педагог дополнительного образования

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, рубли
1	Участие в методической работе и инновационной деятельности	500-3000
2	Подготовка и участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, проектах, спартакиадах и т.д.	500-2500
3	Зафиксированное участие в семинарах, форумах, педагогических чтениях, выставках, открытых уроках, мастер-классах, выступлениях и т.д.	500-2000
4	Организация деятельности общественных организаций на базе учреждения	500-2000
5	Руководство или участие в работе общественных объединений, комиссий и пр.	500-2000
6	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	500-2000
7	Деятельность по развитию и поддержке социально-привлекательного амиджа центра	500-2500
	<b>Максимальное количество</b>	16 000

#### 25. Инструктор по труду

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, рубли
1	Участие в методической работе и инновационной деятельности	500-3000
2	Подготовка и участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, проектах	500-2500
3	Зафиксированное участие в семинарах, форумах, педагогических чтениях, выставках, открытых	500-2000

	уроках, мастер-классах, выступлениях и т.д.	
4	выполнение срочных и непредвиденных работ	500-2000
5	Руководство или участие в работе общественных объединений, комиссий и пр.	500-2000
6	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	500-2000
7	Деятельность по развитию и поддержке социально-привлекательного имиджа центра	500-2500
	<b>Максимальное количество</b>	15 000

#### 26. Инструктор по физической культуре

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, руб.лн
1	Систематическая подготовка и участие в соревнованиях и мероприятиях, фестивалях разных уровней, спартакиадах	500-3000
2	Зафиксированное участие в семинарах, педагогических чтениях, выставках, мастер-классах и т.д.	1000-3000
3	Высокий уровень проводимых спортивных мероприятий	1000-3000
4	Ведение кружков и секций	500-2500
5	выполнение срочных и непредвиденных работ	1000-2500
6	Деятельность по развитию и поддержке социально-привлекательного имиджа центра	1000-2000
	<b>Максимальное количество</b>	16 000

#### 27. Музыкальный руководитель

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, руб.лн
1	Участие в методической работе и инновационной деятельности	500-3000
2	подготовка к участию воспитанников в концертах, конкурсах, фестивалях, праздниках и т.д.	500-2500
3	Зафиксированное участие в семинарах, форумах, конференциях, методических выставках, открытых уроках, мастер-классах и т.д.	500-2000
4	Выполнение срочных и непредвиденных работ	500-2000
5	Руководство или участие в работе общественных объединений, комиссий и т.д.	500-2000
6	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	500-2000
7	Деятельность по развитию и поддержке социально-привлекательного имиджа центра	500-2500
	<b>Максимальное количество</b>	16 000

#### 28. Педагог-организатор

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, руб.лн
-------	------------------------------	---------------

1	Участие в конкурсах творческого характера и инновационной деятельности	500-3000
2	Подготовка к участию воспитанников в концертах, конкурсах, фестивалях, праздниках и т.д.	500-2500
3	Зафиксированное участие в семинарах, форумах, педагогических чтениях, выступлениях, выставках, открытых уроках, мастер-классах и т.д.	500-2000
4	Выполнение срочных и непредвиденных работ	500-2000
5	Руководство или участие в работе общественных объединений, комиссий и пр.	500-2000
6	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	500-2000
7	Деятельность по развитию и поддержке социально-привлекательного имиджа центра	500-2500
	<b>Максимальное количество</b>	<b>16 000</b>

#### 29. Помощник воспитателя

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, руб.лн
1	Участие в ремонте помещений	500-4000
2	Соблюдение норм, правил, требований санитарно-эпидемиологического режима в группе	500-1500
3	Помощь воспитателю в оформлении и оснащении группы	500-2000
4	Отсутствие замечаний и жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	500-2000
5	Выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью, участие в различных комиссиях, общественной работе	500-2000
6	Выполнение работы по организации и проведению оздоровительных и профилактических и воспитательных мероприятий	500-1500
	<b>Максимальное количество</b>	<b>13 000</b>

#### 30. Педагог-психолог

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, руб.лн
1	Профилактическая и реабилитационная деятельность, своевременное обследование	500-3000
2	Работа в ПМПК	500-2500
3	Зафиксированное участие в семинарах, форумах, педагогических чтениях, выставках, открытых занятиях, мастер-классах, выступлениях	500-2000
4	Выполнение срочных и непредвиденных работ	500-2000
5	Руководство или участие в работе общественных объединений, комиссий и пр.	500-2000
6	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	500-2000
7	Деятельность по развитию и поддержке	500-2500

социально-привлекательного имиджа центра	
<b>Максимальное количество</b>	16 000

### 31. Учитель-логопед

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, рубли
1	Профилактическая и реабилитационная воспитанников	500-3000
2	Работа в ПМПК	500-2500
3	Зафиксированное участие в семинарах, форумах, педагогических чтениях, выставках, открытых занятиях, мастер-классах, выступлениях	500-2000
4	Выполнение срочных и непредвиденных работ	500-2000
5	Руководство или участие в работе общественных объединений, комиссии и пр.	500-2000
6	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	500-2000
	социально-привлекательного имиджа центра	500-2500
	<b>Максимальное количество</b>	16 000

### 32. Социальный педагог - специалист по социальной работе

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, рубли
1	Создание и обновления базы данных на детей сирот, детей в Т.Ж.С., детей с девиантным поведением	500-2000
2	Подготовки документов на ПМПК, МСЭ	500-2000
	воспитание в семье граждан	500-2500
4	Своевременность сдачи отчетности и ведение документации	500-2500
5	Участие в реализации проектов и программ по отдельным направлениям	500-2500
6	Зафиксированное участие в семинарах, форумах, педагогических чтениях, выставках, открытых занятиях, мастер-классах, выступлениях	500-2500
7	Ведение социального паспорта учреждения	500-2000
	<b>Максимальное количество</b>	16 000

### 33. Старшая медицинская сестра

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, рубли
1	Организация контроля по соблюдению норм, правил, требований санитарно-эпидемиологического режима	500-4000
2	Соблюдение требований условия хранения и контроля сроков годности лекарственных средств	500-2500
3	Контроль выполнения медицинскими сестрами	500-2500

	врачебных назначений	
4	Своевременное и качественное проведение профилактических мероприятий (оздоровительно-профилактические мероприятия, прививки)	500-2000
5	Качественное и своевременное оформление отчетной документации	500-2500
6	Выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью, участие в различных комиссиях, общественной работе	500-2500
	<b>Максимальное количество</b>	<b>16 000</b>

#### 34. Программист

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, руб.ли
1	Обеспечение бесперебойной работы программного обеспечения.	500-2000
2	Своевременное проведение профилактического и текущего ремонта техники, не требующего срочной замены узлов системной организации	500-2000
3	Соблюдение сроков и достоверное предоставление информации по запросу заинтересованных ведомств	500-1500
4	Обеспечение антивирусной защиты компьютеров	500-1000
5	Своевременное размещение информации об организации на официальном сайте центра. Развитие сайта.	500-2000
6	Выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью, участие в общественной работе	500-1500
	<b>максимальное количество</b>	<b>10 000</b>

#### 35. Медицинская сестра

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, руб.ли
1	продуктивная санитарно-просветительская работа с персоналом и воспитанниками (подтверждающая документация)	500-1000
2	Обеспечение своевременного выполнения	500-1000
3	Организация контроля по соблюдению норм, правил, требований санитарно-эпидемиологического режима	500-2000
4	Сопровождение воспитанников в лечебные учреждения Самарской области	500-1000
5	Своевременное и качественное оказание неотложной доврачебной помощи воспитанникам	500-1000
6	Качественное и своевременное оформление медицинской документации	500-2000
7	Выполнение дополнительных видов работ, не	500-2000

	участие в различных комиссиях, общественной работе	
	<b>Максимальное количество</b>	10 000

### 36. Врач – педиатр

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, рублн
1	Участие в методической работе по медико-санитарному просвещению персонала, воспитанников	500-3000
2	Низкая заболеваемость среди воспитанников	500-3000
3	Своевременное и качественное предоставление отчетности	500-3000
4	Организация контроля по соблюдению норм, правил, требований санитарно-эпидемиологического режима	1000-4000
5	Выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью, участие в различных комиссиях, общественной работе	1000-4000
6	Выезды в лечебные учреждения области	1000-3000
	<b>Максимальное количество</b>	20 000

### 37. Врач-стоматолог

№ п/п	критерии оценки деятельности	Сумма, рублн
1	Участие в методической работе по медико-санитарному просвещению персонала,	500-3000
2	Низкая заболеваемость среди воспитанников	500-3000
3	Своевременное и качественное предоставление отчетности	500-3000
4	Проведение ежемесячного мониторинга состояния здоровья воспитанников	1000-3000
5	Выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью, участие в различных комиссиях, общественной работе	1000-3000
6	Выезды в лечебные учреждения области	1000-3000
	<b>Максимальное количество</b>	18 000

### 38. Швее

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, рублн
1	Разработка, дизайн и пошив одежды для детей, штор, покрывал	500-2500
2	Оперативность и качество выполнения заявок воспитателей группы на мелкий ремонт одежды воспитанников, постельного белья	500-2000
3	Содержание рабочего места, внешнего вида в	300-1000

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, рубли
4	Выполнение срочных и непредвиденных работ	500-2500
5	Выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью, участие в различных комиссиях, общественной работе	500-2000
<b>Максимальное количество</b>		<b>10 000</b>

#### 39. Калькулятор

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, рубли
1	Своевременное и качественное обновление картотеки блюд	500-1500
2	Осуществление контроля за организацией питания, выполнение санитарных и физиологических норм питания	500-2000
3	Своевременное и качественное ведение документации, предоставление отчетности	500-2500
4	Выполнение срочных и непредвиденных работ	500-1500
5	Выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью, участие в различных комиссиях, общественной работе	500-2500
<b>Максимальное количество</b>		<b>10 000</b>

#### 40. Библиотекарь

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, рубли
1	Систематическое проведение семинаров, круглых столов, лекций, чтений, выставок	500-2500
2	Ведение банка данных о библиотечном фонде (недостача, излишки, задолженность)	1000-2500
3	Непрерывная организация экскурсий и мероприятия в библиотеки города	1000-2000
4	Обеспечение обработки поступающих в библиотеку литературы и периодических изданий	500-2500
5	Выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью, участие в различных комиссиях, общественной работе	500-3500
<b>Максимальное количество</b>		<b>13 000</b>

#### 41. Юрисконсульт

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Сумма, рубли
1	Оперативность решения текущих вопросов правового характера в деятельности центра: - подготовка проектов локальных нормативных правовых актов, юридическая экспертиза поступающих на подпись директору документов, договоров	500-3000

2	Обеспечение защиты прав и интересов центра: - Претензионная и исковая работа, работа с дебетовой задолженностью, обеспечение соблюдения действующего законодательства в деятельности центра.	1000-3000
3	Отсутствие нарушений деятельности по результатам плановых (внеплановых) и выездных проверок проверяющих организаций: ..... должностных обязанностей.	500-3000
4	Организация юридической работы по созданию системы взаимодействия всех участников.	500-2000
5	Просветительская работа с воспитанниками и сотрудниками центра.	800-2000
6	Выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью, участие в различных комиссиях, общественной работе	500-3000
	<b>Максимальное количество</b>	16 000

«Согласовано»

\_\_\_\_\_  
профсоюзной организации

И.О. Ежовская

«16» 02 2024 г.

«Утверждаю»

Директор



В.А. Ковтонок

«16» 02 2024 г.

## Положение

о премировании работников государственного казенного учреждения Самарской области «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Искра» городского округа Сызрань (коррекционный)» по итогам работы (месяц, квартал, год) и по единовременным премиям

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников государственного казенного учреждения Самарской области «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Искра» городского округа Сызрань (коррекционный)» по итогам работы (месяц, квартал, год) и о единовременном премировании работников (далее - Положение) разработано в соответствии с Положением об организации премирования работников государственных казенных учреждений Самарской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей (коррекционных), подведомственных министерству социально-демографической и семейной политики Самарской области, утверждённого постановлением Правительства Самарской области от 31.12.2015 № 915.

1.2. Положение направлено на индивидуализацию материального вознаграждения каждого из работников, учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности учреждения по реализации уставных целей и задач.

1.3. Положение является локальным нормативным актом ГКУ СО «ЦП ДОПР «Искра» (коррекционный), регулирующим условия, порядок и размер премирования по итогам работы (месяц, квартал, год) и выплаты единовременной премии.

1.4. Премиирование работников может производиться по итогам работы (месяц, квартал, год) и устанавливается как в абсолютном размере так и в процентном пропорционально обработанному времени при наличии экономии по фонду оплаты труда работников на основании базовых показателей и результатов труда работников (Приложение 1 к настоящему положению).

1.5. Аналитическую информацию о показателях деятельности работников для основания их премирования предоставляют в комиссию:

- по педагогическому персоналу – заместитель директора в сфере воспитательной деятельности и заместитель директора, выполняющий функции учебной и социальной работы;
- по медицинскому персоналу – старшая медицинская сестра;
- по младшему обслуживающему персоналу (пр. Гагарина, 44) – заведующий хозяйством;
- по младшему обслуживающему персоналу (ул. Декабристов, 34) – заместитель директора, выполняющий функции административно-хозяйственной деятельности;
- по рабочему персоналу – заместитель директора, выполняющий функции финансовой и экономической деятельности.

1.6. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам учреждений могут производиться единовременные премии:

при наличии достижений в виде званий Российской Федерации, награждений орденами и медалями Российской Федерации, ведомственными знаками отличия Российской Федерации, наградами Самарской области, почетными грамотами министерства социально-демографической и семейной политики Самарской области;

в связи с государственными праздниками (23 февраля, 8 марта) и профессиональным праздником «День социального работника»;

к юбилейным датам – 50, 55, 60, 65 лет со дня рождения;

за выполнение особо важных и срочных работ.

1.7. Размер единовременной премии устанавливается фиксированной суммой или в процентном отношении к должностному окладу и максимальными пределами не ограничиваются.

1.8. Размер премии по итогам работы (месяц, квартал, год) и единовременной премии определяется на заседании комиссии «О премировании работников ГКУ СО ЦП ДОПР «Искра» (коррекционный)» на отдельно взятого работника с составлением протокола заседания комиссии.

1.9. Комиссия принимает решение о премировании и размере премирования большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины состава комиссии с составлением протокола заседания комиссии.

1.10. На основании протокола заседания комиссии руководитель издает приказ о премировании по итогам работы (месяц, квартал, год) или выплаты единовременной премии.

1.11. Размер премии для всех работников учреждения может сниматься в полном объеме за:

- нарушения трудовой дисциплины;
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- пассивность участия в общественных мероприятиях, проводимых в учреждении.

Приложение 1  
к Положению по премированию работников ГКУ СО  
«ЦП ДОПР «Искра» (коррекционный)  
по итогам работы (месяц, квартал, год)  
в одновременным премиям

**Показатели оценки качества и результатов труда для  
административного персонала - заместитель директора**

№ п/п	Критерии оценки	Сумма, рубли	Периодичность
1	Выполнение плановых показателей деятельности учреждения	3000	месяц, квартал, год
2	Эффективное использование бюджетных средств и внебюджетных средств	1500-3000	месяц, квартал, год
3	Выполнение особо важных и срочных работ, поручаемых работодателем	1500-3000	месяц, квартал, год
4	Использование современных технологий, новых методов, форм и видов оказываемых гражданам услуг по профилю учреждения	1500-3000	месяц, квартал, год
5	Инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения	1500-2000	месяц, квартал, год
6	Качественное и всестороннее заполнение справок по фронтальному, выборочному контролю	1000-3000	месяц, квартал, год
7	Эффективное взаимодействие с субъектами организациями	1000-2000	месяц, квартал, год
8	Качественное и своевременное оформление отчетности.	3000	месяц, квартал, год
9	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	3000	месяц, квартал, год

Показатели оценки качества и результатов труда для специалистов и служащих (секретарь, библиотечкарь, калькулятор, инспектор по кадрам, заведующий складом, заведующий хозяйством, экономист, специалист по охране труда, специалист по социальной работе, юристконсульт, контрактный управляющий, программист)

№ п/п	критерии оценки результативности	Сумма, рубли	Периодичность
1	Выполнение плановых показателей деятельности учреждения	500-2500	месяц, квартал, год
2	Освоение и внедрение в учреждении передовых технологий, новых методов, форм и видов оказываемых гражданам услуг по профилю учреждения	500-2500	месяц, квартал, год
3	Выполнение особо важных заданий и поручений	1500-3000	месяц, квартал, год
4	Высшая степень дисциплины	2000	месяц, квартал, год
5	Качественное и своевременное оформление отчетности	500-2000	месяц, квартал, год
6	Эффективное взаимодействие с различными службами, организациями	500-2500	месяц, квартал, год
7	Соблюдение сроков предоставления информации по отдельным запросам	1000-2500	месяц, квартал, год

Показатели оценки качества и результатов труда учебно-вспомогательного персонала и рабочих (помощник воспитателя, дворник, кладовщик, кастелянша, кухонный рабочий, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, рабочий по стирке и ремонту одежды, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, повар, слесарь-сантехник, водитель, швея)

№ п/п	Критерии оценки результативности	Сумма, рубли	Периодичность
1	Своевременное и качественное выполнение особо ответственных работ	500-3000	месяц, квартал, год
2	Отсутствие обоснованных жалоб	1000	месяц, квартал, год
3	Содержание рабочего места, оборудования, инвентаря, спецодежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	500-1000	месяц, квартал, год
4	Своевременное и оперативное реагирование при возникновении аварийных и чрезвычайных ситуаций	500-2000	квартал, год
5	Создание условий для сохранения здоровья	1000-2000	месяц, квартал, год
6	Инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения	500-1500	месяц, квартал, год
7	Выполнение требований ПБ, ОТ, ТБ, ЭБ	500-1000	месяц, квартал, год

критерии оценки результативности работы по премированию за месяц, квартал, год для педагогического персонала (воспитателя, педагога дополнительного образования, музыкального руководителя, учителя-логопеда, социального педагога, педагога-психолога, инструктора по физкультуре, инструктора по труду, педагога-организатора)

№ п/п	Критерии оценки результативности	Сумма, руб.лн	Периодичность
1	Отсутствие больничных листов.	500	месяц, квартал, год
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	1000	месяц, квартал, год
3	Высокая степень и своевременность оформления отчетности.	1000	месяц, квартал, год
4	Эффективность использования и сохранность материально - технических и энергоресурсов учреждения.	1000	месяц, квартал, год
5	Инициатива и реализация творческих идей по развитию и оформлению группы, учреждения.	1500	месяц, квартал, год
6	Положительная динамика коррекционной помощи воспитанникам по результатам диагностики	500-1500	квартал, год
7	Использование инновационных технологий и обобщение педагогического опыта	500-1500	месяц, квартал, год
8	Активное фиксированное участие в методических объединениях, педагогических советах, конференциях, проектах, конкурсах.	500-2000	месяц, квартал, год
9	Привлечение сотрудников учреждения к участию в мероприятиях, праздниках.	500-2000	месяц, квартал, год
10	Привлечение спонсоров, волонтеров к участию в мероприятиях и жизнедеятельности учреждения.	500-2000	квартал, год
11	Подготовка воспитанников к участию в конкурсах, проектах, соревнованиях городского, регионального и Российского уровней	2000	месяц, квартал, год

критерии оценки результативности работы по премированию за месяц, квартал, год для медицинского персонала (врача-педиатра, врача-стоматолога, старшей медицинской сестры, медицинской сестры)

№ п/п	Критерия оценки результативности	Сумма, руб.лн	Периодичность
1	Отсутствие больничных листов.	500-1500	месяц, квартал, год
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	500-2000	месяц, квартал, год
3	Качественное и своевременное оформление отчетности и медицинской документации.	500-1500	месяц, квартал, год
4	Эффективность использования и сохранность материально - технических и энергоресурсов учреждения.	500-1000	месяц, квартал, год
5	Выполнение срочных незапланированных работ (поручений)	500-2500	месяц, квартал, год
6	Планомерная профилактическая работа по борьбе с заболеваниями	500-2500	месяц, квартал, год
7	Проведение санпросветы	500-2000	месяц, квартал, год

Приложение 15  
к Положению об оплате труда работников  
ГКУ СО «ЦП ДОПР «Искра» (коррекционный)»

«Согласовано»  
председатель первичной  
профсоюзной организации

 И.О. Ежовская

«16» 02 20 24 г.

«Утверждаю»  
Директор



 В.А. Коптонок

«02» 02 20 24 г.

### Положение

об установлении премии за качественное предоставление государственных  
услуг медицинским и педагогическим работникам  
ГКУ СО «ЦП ДОПР «Искра» (коррекционный)»

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано для ГКУ СО «ЦП ДОПР «Искра» (коррекционный)» (далее — учреждение) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом учреждения, Коллективным договором учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, положением об оплате труда работников государственных казенных учреждений Самарской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей (коррекционных), подведомственных министерству социально-демографической и семейной политики Самарской области от 31.12.2015 № 915 и в рамках реализации Плана мероприятий «дорожная карта» по повышению эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения в Самарской области (2013-2018 годы), утвержденного постановлением Правительства Самарской области от 03.04.2013 № 135.

1.2. Положение распространяется на медицинских и педагогических работников учреждения, принятых на работу на условиях трудового договора.

1.3. Размер выплаты работникам определяется исходя из достижения ими показателей эффективности деятельности установленных в приложении 1 к настоящему Положению.

1.4. Срок настоящего Положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

## 2. Порядок премирования

2.1. Премия за качественное предоставление государственных услуг выплачивается за месяц, квартал, год и максимальными пределами не ограничивается.

2.2. Постоянно действующая комиссия по распределению выплат стимулирующего характера работников ГКУ СО «ЦП ДОПР «Искра» (коррекционный)» принимает решение о премировании и размере премирования большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины состава комиссии с составлением протокола заседания комиссии.

2.3. Основными критериями премирования являются:

Для педагогических работников

— выполнение индивидуального плана работы по оказанию социально-педагогических услуг (не менее 80%);

- отсутствие нарушений сроков и порядка ведения документации в соответствии с требованиями национальных стандартов и административных регламентов предоставления государственных услуг;
- отсутствие обоснованных жалоб клиентов на работу сотрудника;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины и профессиональной этики, соблюдение норм охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности.

Для врачей, среднего медицинского персонала

- выполнение индивидуального плана работы по оказанию социально-медицинских услуг (не менее 80 %);
- отсутствие предписаний и (или) нарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов и текущих проверок уполномоченных должностных лиц учреждения, касающихся направления деятельности сотрудника;
- отсутствие обоснованных жалоб на работу сотрудника;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины и профессиональной этики, соблюдение норм охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности.

2.4. Премия выплачивается за месяц, квартал с учетом показателей эффективности деятельности установленных в приложении 1 к настоящему Положению как в процентном отношении так и в абсолютном размере пропорционально отработанному времени.

2.5. Предложения об установлении премии за качественное предоставление государственных услуг медицинским и педагогическим работникам по результатам предоставления ими показателей эффективности деятельности представлять директору в срок до 28 числа каждого месяца:

- по медицинским работникам – старшая медицинская сестра;
- по педагогическим работникам – заместители директора.

2.6. На основании протокола комиссии директор издает приказ о премировании медицинских и педагогических работников за качественное предоставление государственных услуг.

Приложение 1  
к Положению об установлении премии  
за качественное предоставление государственных услуг  
медицинским и педагогическим работникам  
ГКУ СО «ЦН ДОПР «Искра» (коррекционный)»

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности учреждения**

<b>Педагогический персонал</b>			
№ п/п	Наименование показателя	Оценка выполнения показателя в баллах	
		Соответствие требованиям	Несоответстви е требованиям
		Баллы	
1	Выполнение индивидуального плана работы по оказанию социально-педагогических услуг (не менее 80 %)	3	0
2	Отсутствие нарушений сроков и порядка ведения документации в соответствии с требованиями национальных стандартов и административных регламентов предоставления государственных услуг	2	0
3	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов на работу сотрудника	2	0
4	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины и профессиональной этики, соблюдение норм охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности	3	0
	<b>Максимальное количество баллов</b>	10	0
<b>Врачи, средний медицинский персонал</b>			
№ п/п	Наименование показателя	Оценка выполнения показателя в баллах	
		Соответствие требованиям	Несоответстви е требованиям
		Баллы	
1	Выполнение индивидуального плана работы по оказанию социально-медицинских услуг (не менее 80 %)	3	0
2	Отсутствие предписаний и (или) нарушений, выданных в ходе плановых проверок органов и текущих проверок уполномоченных должностных лиц учреждения, касающихся нарушения деятельности сотрудника	3	0
3	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов на работу сотрудника	2	0
4	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины и профессиональной этики, соблюдение норм охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности	2	0
	<b>Максимальное количество баллов</b>	10	0

«Согласовано»  
Председатель первичной  
профсоюзной организации

 И.О. Ежовская

« 16 » 02 2024 г.

«Утверждаю»  
Директор



 В.А. Ковтонок

« 16 » 02 2024 г.

### Положение

*о дополнительных оплачиваемых отпусках работникам  
ГКУ СО «ЦП ДОПР «Искра» (коррекционный)»*

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством (ст. ст. 97, 101, 116, 117, 119, 126 ТК РФ) в целях компенсации за работу за пределами продолжительности рабочего времени, в условиях труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда и (или) опасным условиям труда работников ТКУ СО «ЦП ДОИР «Искра» (коррекционный)» (далее – центр).

1.2. Положение определяет перечень должностей, а также порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день и за условиях труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда.

1.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до введения нового Положения.

1.4. Внесение изменений в действующее Положение производится с учетом мнения профсоюза.

## 2. Установление ненормированного рабочего дня

2.1. Ненормированный рабочий день как особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, может быть установлен работникам, занимающим следующие должности:

- директор;
- заместитель директора;
- заведующий хозяйством;
- водитель.

2.2. Установление режима ненормированного рабочего дня конкретному работнику производится на основании внесенного в его трудовой договор условия о ненормированном рабочем дне.

2.3. На работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня, распространяются Правила внутреннего трудового распорядка, касающиеся времени начала и окончания рабочего дня, однако на основании распоряжения (распоряжения в устной форме) данные работники могут эпизодически привлекаться к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего дня, как до его начала, так и после его окончания.

2.4. Запрещается привлечение работников с ненормированным рабочим днем к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, и в порядке, установленном статьями 113, 153 ТК РФ.

### 3. Порядок предоставления ежегодного дополнительного отпуска

#### 3.1. Ненормированный рабочий день.

3.1.1. Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

3.1.2. Устанавливается следующая продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный день работникам, перечисленным в пункте 2.1.:

- директору – 16 календарных дней;
- заместителю директора – 14 календарных дней;
- заведующему хозяйством - 14 календарных дней;
- водителю – 3 календарных дня.

3.1.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный день предоставляется работнику ежегодно (каждый рабочий год) независимо от фактической продолжительности его работы в условиях ненормированного рабочего дня. Перенос дополнительного отпуска на следующий год не допускается.

3.1.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам путем присоединения его к ежегодному оплачиваемому отпуску.

3.1.5. При увольнении право на неиспользованный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

3.2. Условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда.

3.2.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные и (или) опасные условия труда могут быть предоставлены работникам центра только по результатам специальной оценки условий труда.

3.2.2. Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда предоставляется в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

В стаж работы, дающей право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (статья 121 ТК РФ).

При исчислении стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск или выплату компенсации за него пропорционально проработанному времени, количество полных месяцев работы в производствах, цехах, профессиях, должностях с вредными условиями труда определяется делением суммарного количества дней работы в течение года на среднемесячное количество рабочих дней, составляющее менее половины среднемесячного количества рабочих дней, из подсчета исключаются, а остаток дней, составляющий половину и более среднемесячного количества рабочих дней, округляется до полного месяца.

.....  
Председатель первичной  
профсоюзной организации

 И.О. Ежовская

«16» 02 2024 г.

«Утверждаю»

Директор



 В.А. Койтонюк

«16» 02 2024 г.

### Положение

*об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников  
ГКУ СО «ЦН ДОПР «Искра» (коррекционный)»*

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством (разделами IV и V ТК РФ) в целях успешной организации трудового процесса скоординированной работы всех работников ГКУ СО «ЦП ДОПР «Искра» (коррекционный)» (далее – центр).

1.2. Настоящее Положение определяет режим работы работников центра и условия отдыха.

1.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до введения нового Положения.

1.4. Внесение изменений в действующее Положение производится с учетом мнения профсоюза.

## 2. Режим рабочего времени

2.1. Работа сотрудников центра строится на основе круглосуточного пребывания детей в учреждении.

2.2. В центре устанавливается пятидневная рабочая неделя, с двумя выходными днями.

Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю, за исключением педагогических, медицинских работников и работников, относящихся к категориям I и II группы, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

2.3. В центре устанавливается сменный режим работы с предоставлением выходных дней по скользящему графику для следующих категорий работников:

- помощник воспитателя,
- повар,
- кухонный рабочий,
- медицинская сестра,
- сторож (вахтер).

2.4. Общая продолжительность рабочего дня (смены) для помощника воспитателя, повара, кухонного рабочего, сторожа (вахтера), медицинской сестры, воспитателя определяется по соглашению сторон, утверждается директором центра по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

При обеспечении отработки суммарного количества рабочих часов в течении учетного периода в центре введен суммированный учет рабочего времени для следующих категорий сотрудников:

- помощник воспитателя, повар, кухонный рабочий, сторож (вахтер), медицинская сестра – учетный период квартал,
- воспитатель – учетный период год,

в основе которого лежат нормы рабочего времени, рассчитанные на квартал, с учетом норм продолжительности рабочего времени, ведение которого возлагается на ответственных за составление табеля учета рабочего времени.

2.5. Графики утверждаются директором центра по согласованию с выборным профсоюзным органом.

2.6. Графики сменности работников указанных в первом абзаце п. 2.4. доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие:

№ п/п	Должность	Время начала и окончания работы	Периодичность смен
1	Сторож (вахтер) (ул. Декабристов, 34)	07.00 – 19.00	2 / 2
		19.00 – 07.00	2 / 2
2	Сторож (вахтер) (пр. Гагарина, 44)	19.00 – 07.00	2 / 2
3	Помощник воспитателя (ночной ул. Декабристов, 34)	20.30 – 08.00	2 / 2
4	Помощник воспитателя (приемное отделение ул. Декабристов, 34)	17.00 – 24.00	2 / 2
		00.00 – 08.00	
5	Помощник воспитателя (пр. Гагарина, 44)	08.00 – 20.00	2 / 2
		20.00 – 08.00	
6	Повар (ул. Декабристов, 34)	06.00 – 18.00	2 / 2
7	Повар (пр. Гагарина, 44)	07.00 – 19.00	2 / 2
8	Помощник воспитателя (ул. Декабристов, 34)	07.00-19.00,	2 / 2
		08.00 – 20.00	
9	Кухонный рабочий (пр. Гагарина, 44)	07.00 – 19.00	2 / 2
10	Молокопроводчик (ул. Декабристов, 34 и пр. Гагарина, 44)	08.00 – 00.00	1 / 3
		00.00 – 08.00	
11	Воспитатель (пр. Гагарина, 44)	07.00 – 21.00	Согласно графика по тарификации
12	Воспитатель (ул. Декабристов, 34)	07.00 – 09.00 13.00 – 21.00	

2.7. Графики работы медицинских работников, специалистов и обслуживающего персонала без суммированного учета рабочего времени:

№ п/п	Должность	Время работы	Перерыв для питания и отдыха
1	Калькулятор	с 9-00 до 18-00 пт. с 9-00 до 17-00	с 13-00 до 13-48
2	Экономист	с 9-00 до 18-00 пт. с 9-00 до 17-00	с 13-00 до 13-48
3	Секретарь	с 9-00 до 18-00 пт. с 9-00 до 17-00	с 13-00 до 13-48
4	Заведующий складом	с 9-00 до 18-00 пт. с 9-00 до 17-00	с 13-00 до 13-48
5	Кладовщик	с 9-00 до 18-00	с 13-00 до 13-48

		пт. с 9-00 до 17-00	
6	Классификанта	с 9-00 до 18-00 пт. с 9-00 до 17-00	с 13-00 до 13-48
7	Швея	с 9-00 до 18-00 пт. с 9-00 до 17-00	с 13-00 до 13-48
8	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	с 9-00 до 18-00 пт. с 9-00 до 17-00	с 13-00 до 13-48
9	Заведующий хозяйством	с 9-00 до 18-00 пт. с 9-00 до 17-00	с 13-00 до 13-48
10	Специалист по охране труда	с 9-00 до 18-00 пт. с 9-00 до 17-00	с 13-00 до 13-48
11	Специалист по социальной работе	с 9-00 до 18-00 пт. с 9-00 до 17-00	с 13-00 до 13-48
12	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	с 9-00 до 18-00 пт. с 9-00 до 17-00	с 13-00 до 13-48
13	Подсобный рабочий	с 9-00 до 18-00 пт. с 9-00 до 17-00	с 13-00 до 13-48
14	Дворник	с 9-00 до 18-00 пт. с 9-00 до 17-00	с 13-00 до 13-48
15	Помощник воспитателя (дневной ул. Декабристов, 34)	с 9-00 до 18-00 пт. с 9-00 до 17-00	с 13-00 до 13-48
16	Специалист по охране труда	с 9-00 до 18-00 пт. с 9-00 до 17-00	с 13-00 до 13-48
17	Уборщик служебных помещений	с 9-00 до 18-00 пт. с 9-00 до 17-00	с 13-00 до 13-48
18	Врач-педиатр	с 9-00 до 17-00	с 13-00 до 13-48
19	Врач-стоматолог	с 11-00 до 18-24	с 15-00 до 15-48
20	Стильная медицинская сестра	с 9-00 до 17-00	с 13-00 до 13-48
21	Медицинская сестра (приемное отделение ул. Декабристов, 34)	с 9-00 до 17-00	с 13-00 до 13-48
22	Инспектор по кадрам	с 9-00 до 18-00 пт. с 9-00 до 17-00	с 13-00 до 13-48
23	Контрактный управляющий	с 9-00 до 18-00 пт. с 9-00 до 17-00	с 13-00 до 13-48
24	Водитель	с 7-30 до 17-00	с 13-00 до 13-48
25	Библиотекарь	с 9-00 до 17-00	с 13-00 до 13-48
26	Программист	ин-пт. с 14-00 до 18-00	
27	Юрисконсульт	с 9-00 до 18-00 пт. с 9-00 до 17-00	с 13-00 до 13-48

2.8. Для работников центра, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день:

- директор;
- заместитель директора;
- заведующий хозяйством;
- водитель

2.9. Нагрузку педагогическим работникам (воспитателям) на новый учебный год устанавливает директор центра с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета до ухода работника в отпуск. При этом:

- у воспитателей, как правило, должна сохраняться преемственность групп и объём нагрузки не менее 25 часов в неделю;
- неполная нагрузка воспитателя возможна только при его письменном согласии;
- объём нагрузки у воспитателей сохраняется на протяжении всего учебного года.

2.10. График работы педагогических работников центра составляется исходя из педагогической целесообразности, с учётом наиболее благоприятного режима труда и отдыха воспитанников и максимальной экономии времени педагогических работников:

№ п/п	Должность	Время работы	Перерыв для питания и отдыха
1.	Социальный педагог	с 9-00 до 17-00	с 13-00 до 13-48
2.	Педагог-психолог	с 9-00 до 17-00	с 13-00 до 13-48
3.	Музыкальный руководитель	с 9-00 до 14-36	с 13-00 до 13-48
6.	Инструктор по труду	с 9-00 до 17-00	с 13-00 до 13-48
7.	Педагог-организатор	с 9-00 до 17-00	с 13-00 до 13-48
8.	Инструктор по физической культуре	с 13-00 до 17-00 с 19-00 до 21-00	-
9.	Педагог дополнительного образования	с 14-00 до 17-36	-
10.	Учитель-логопед (ул. Декабристов, 34)	с 13-00 до 17-00	-
11.	Учитель-логопед (пр. Гагарина, 44)	с 9-00 до 13-00,	-
		с 14-00 до 18-00	-

2.11. Время осенних, зимних, весенних, а также летних каникул, не совпадающее с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, является рабочим временем для всех работников Центра. В эти периоды они могут привлекаться работодателем к педагогической, организационной, методической и хозяйственной работе в пределах времени, не превышающего их продолжительности рабочего времени.

В дни летних каникул, а также при выделении воспитанникам Центра путевок в другие оздоровительные организации, педагогические работники могут привлекаться к работе с воспитанниками Центра в загородном лагере, пансионатах и санаториях.

В период нахождения воспитанников в загородных оздоровительных лагерях, пансионатах и санаториях, педагогический и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ в Центре, не требующих специальных знаний (мелкий косметический ремонт в групповых комнатах, уборка территории, работа на приусадебном участке), в пределах установленного им рабочего времени.

2.12. 1 график работы административного персонала:

№	Должность	Время работы	Перерыв для питания и отдыха
1.	Директор	с 9-00 до 18-00 пт. с 9-00 до 17-00	с 13-00 до 13-48
2.	Заместитель директора	с 9-00 до 18-00 пт. с 9-00 до 17-00	с 13-00 до 13-48

### 3. Время отдыха

3.1. Работникам центра предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ).

3.2. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней (раздел IV постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

3.3. Работникам центра устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день (статья 267 ТК РФ).

3.4. Инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона 24.11.1995 г. 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.5. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором центра с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала под роспись.

3.6. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается следующий дополнительный оплачиваемый отпуск:

- директору – 16 календарных дней;
- заместителю директора – 14 календарных дней;
- заведующему хозяйством - 14 календарных дней;
- водителю – 3 календарных дня.

3.7. Работникам центра могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

3.8. Работодатель ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует работодателя и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

3.9. Всем работникам Центра устанавливается перерыв для отдыха и питания в период с 13-00 до 13-48.

Отдельным категориям работников центра установлен следующий перерыв для отдыха и питания:

- повар и кухонный рабочий - с 12.00 до 12.30
- сторож (вахтер) – с 21.30 до 22.00 (ночной) и с 12.00 до 12.30 (дневной)
- помощник воспитателя (пр. Гагарина, 44) - с 12.00 до 12.30  
с 21.30 до 22.00
- медицинская сестра (ночная смена) - с 12.00 до 13.00, с 20.30 до 21.30

- помощникам воспитателя (ул. Декабристов, 34) возможность отдыха и приема пищи предоставляется в их рабочее время в специально отведенном месте;

- воспитателям возможность отдыха и приема пищи устанавливается в рабочее время в соответствии с режимом дня воспитанников.

3.10. Привлечение работников к сверхурочной работе регулируется статьей 99 Трудового кодекса РФ.

3.11. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха для работников центра не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

3.12. Продолжительность рабочего дня перед нерабочим праздничным днем сокращается на 1 (один) час.

3.13. В центре допускается работа в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных законодательством РФ, с оплатой труда в соответствии со ст. 153,154 ТК РФ.

Администрация и комитет Профсоюза Государственного учреждения «Марксовский Центр поощрения и воспитания родолюбивых детей «Искра» городского округа (коррекционный) заключили на торгах соглашение в том, что в течение 2024 года директором будет исполнять следующие мероприятия по охране труда:

№№	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ, руб.	Период выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Ожидаемые социальные или экономические эффекты
1.	Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников.	чел.	132	687 118,0	февраль - октябрь	Гайлис И.И.	Количество работников, которые в условиях труда, всего (в том числе женщины) 132/118
2.	Проведение испытаний устройств измерения и изоляции проводов, электросетей в помещениях прачечной и пищеблока на соответствие безопасности эксплуатации.	здания	2	49 500,0	июль	Анкудинова А.А. Федорова Е.П.	132/118
3.	Проверка и замена диэлектрических перчаток	штуки	10	7 100,0	апрель, октябрь	Анкудинова А.А. Федорова Е.П.	7/3
4.	Проведение специальной оценки условий труда (СОУТ)	рабочие места	13	14 300,0	ноябрь - декабрь	Харитоновна Л.А.	18/18
5.	Организация проверки знаний по программе «Охрана труда», Пожарная безопасность и ответственных за электрохозяйство	чел.	9	18 100,0	апрель - октябрь	Харитоновна Л.А.	-
6.	Проведение испытаний на водоотдачу внутреннего противопожарного водопровода в зданиях учреждения.	здания	2	15 900,0	июль	Анкудинова А.А. Федорова Е.П.	132/118
7.	Косметический ремонт дома на базе отдыха «Ромашка» в Шигонском районе.	шт.	2	35 000,0	апрель - июнь	Анкудинова А.А. Федорова Е.П.	132/118

№ п/п	Наименование работ	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ руб.	Срок выполнения работ	Исполнитель	Итого
9.	ЭЛЕКТА - Ромашко а. Привести в порядок и сдать средству измерения аэрозолей запыленности, сделать графику.	чел.	75	52 000,0	сентябрь - октябрь	Анкудинова А.А. Федорова Е.П.	75/1
	<b>Содержание мероприятий (работ)</b>	<b>Единица учета</b>	<b>Кол-во</b>	<b>Стоимость работ руб.</b>	<b>Срок выполнения работ</b>	<b>Исполнитель</b>	<b>Итого</b>
10.	Текущий ремонт системы отопления в 32 мини-общежития по ул. Декабристов, д.34.	маше	1	368 960,06	май - сентябрь	Федорова Е.П.	
11.	Частичная замена труб на системах хозяйственного водоснабжения диаметром 50-80мм. в зданиях по ул. Декабристов, т.34.	п.м.	43,0	83 900,0	июль - август	Федорова Е.П.	
12.	Монтаж кондиционеров в помещениях с/здоров и музыкальным залом по ул. Декабристов, д. 4	шт.	3	179 000,0	июль	Федорова Е.П.	132/118
13.	Проведение опрессовки и гидротестирования системы отопления во всех зданиях учреждения и теплосетей к зданию по пр. Гагарина, 44	здания	6	45 800,0	май - сентябрь	Анкудинова А.А. Федорова Е.П.	132/118
14.	Монтаж кондиционеров в групповых помещениях по пр. Гагарина, 44	шт.	5	165 000,0	май-июль	Анкудинова А.А.	133/11
15.	Косметический ремонт в групповых помещениях по пр. Гагарина, 44	м2	122,5	62 000,0	июль - август	Анкудинова А.А.	
	<b>Итого</b>			<b>1993678,06</b>			

**Итого:** в документе прошито,  
пронумеровано и скреплено печатью  
107 (сто семь) листов.



 В.А. Ковтонок

Председатель ППО  И.О. Ежовская