

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ  
ОРГАНИЗАЦИЕЙ  
государственного бюджетного учреждения «Центр содействия семейному устройству  
детей, оставшихся без попечения родителей, подготовки и сопровождения  
замещающих семей г.Бугульмы»  
на 2024 - 2027 год (ы)**

# О Г Л А В Л Е Н И Е

ГКУ « Центр занятости населения г. Бугульма»

Бугульминская территориальная организация  
Общероссийского Профсоюза образования

№ 99 « 12 » 07 2024 г.

Председатель И.А.Трофимова

г. Бугульма, 2024 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА
4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА
5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ
6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА
7. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ
8. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ РАБОТНИКОВ
9. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
10. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО
11. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
12. СПОРТ И ЗДОРОВЬЕ
13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом,

регулирующим социально - трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении «Центр содействия семейному устройству детей, оставшихся без попечения родителей, подготовки и сопровождения замещающих семей г.Бугульмы» (далее по тексту коллективного договора, ГБУ «ЦССУ г.Бугульмы», организация).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

**Конституция Российской Федерации;**

нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);

**Трудовой кодекс** Российской Федерации (далее – ТК РФ);

**Федеральный закон** от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

**Федеральный закон** от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

**Закон РТ** от 22 июля 2013 года № 68-ЗРТ «Об образовании»;

**Закон Республики Татарстан** от 18 января 1995 г. № 2303-ХП «О профессиональных союзах»;

**Указ Президента** Республики Татарстан от 17 ноября 2015 года № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан»;

**Республиканское Соглашение** между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социально – экономической политики и развитии социального партнерства на 2023-2024 годы;

**Отраслевое соглашение** между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарстанской республиканской организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2024-2026гг.

**Территориальное соглашение** между Управлением образования Исполнительного комитета Бугульминского муниципального района и Бугульминской территориальной организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2024-2026 гг.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

**работодатель** в лице его представителя – исполняющий обязанности директора ГБУ «ЦССУ г.Бугульмы» Шурыгиной Ларисы Артуровны (далее – работодатель);

**работники** образовательной организации в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Никаноровой Анастасии Юрьевны (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

Для регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения изменений к данному коллективному договору, контроля за его выполнением на равноправной основе по решению сторон образуется комиссия.

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию ГБУ «ЦССУ г.Бугульмы» единственным полномочным представителем работников образовательной организации.

1.4. Коллективный договор - правовой акт, заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБУ «ЦССУ г.Бугульмы», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

**Положения коллективного договора, предусматривающие повышенный уровень мер социальной поддержки (компенсации, льготы, гарантии, материальное вознаграждение и т.д.) в сравнении с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан, распространяются только на членов Общероссийского Профсоюза образования.**

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации, Республики Татарстан в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации, Республики Татарстан.

1.7. Для достижения поставленных целей:

работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в **7 рабочих дней** сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких

решений в течение **5 рабочих дней** со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

членство в Профсоюзе определяет согласие Работника на доступ к его персональным данным при осуществлении Профсоюзом общественного контроля за соблюдением Работодателем трудовых прав, а также при защите социально – экономических интересов работников;

выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.8. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.10. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);

консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов;

~ получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам;

~ обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

~ обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;

~ участие в разработке и принятии коллективного договора;

~ членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников;

1.12. Локальные нормативные акты образовательной организации, являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются его неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке локальных нормативных актов, мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия.

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

## **II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также территориальным соглашением (указать конкретное наименование) и настоящим коллективным договором.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Педагогический работник, руководитель, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения, осуществляющие педагогическую

деятельность не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов.

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в Положении о нормах профессиональной этики педагогических работников принятым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. (Приложение №1)

**Стороны договорились** о том, что:

2.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.2. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, в период действия трудового договора, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

**2.2. Работодатель обязуется:**

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование должностей в соответствии Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (Постановление Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 г. № 225).

2.2.4. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов на:

- обязательное медицинское страхование;
- обязательное пенсионное страхование;

- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

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

2.2.5. Передавать полные и объективные сведения индивидуального (персонифицированного) учета в органы Социального фонда России с указанием льготного кода категории работников, имеющих право на досрочное пенсионное обеспечение.

2.2.6. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации.

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор.

2.2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогическим работникам, имеющим действующую первую или высшую квалификационную категорию, либо успешно прошедшим ранее, но не более трёх лет назад, аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, а также лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня (ст. 70 ТК РФ).

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

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



Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и один экземпляр под роспись передавать работнику в день заключения.

2.2.9. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.2.10. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

В исключительных случаях, предусмотренных статьёй 312.9 Трудового кодекса РФ, по инициативе работодателя работник может быть временно переведен на дистанционную работу без согласия работника.

В этот период работодатель обеспечивает работника необходимым для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием.

2.2.11. В целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудового договора в должностной инструкции педагогического работника определить перечень документации, подготовка которой является обязательной.

Перечень документации разрабатывается в соответствии с требованиями Приказа Министерства просвещения РФ от 21 июля 2022г. № 582 «Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками, при реализации основных и общеобразовательных программ».

2.2.12. Уведомлять выборные органы первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Считать критериями массового увольнения работников в отрасли:

- увольнение работников в связи с ликвидацией образовательной организации с численностью 15 и более работающих;
- увольнение по сокращению численности или штата не менее 10 процентов работников образовательных организаций в течение 90 календарных дней.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной

нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

2.2.13. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники - за два года до назначения страховой пенсии по старости;
- председатели первичных и территориальных организаций Профсоюза, не освобожденные от основной работы, как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

2.2.14. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (не менее 4 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.15. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.2.16. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата.

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

2.2.18. Принимать меры по переводу 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 учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации.

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации при предоставлении работником итогов независимой оценки квалификации.

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

2.2.19. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

### **2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:**

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением обязательств коллективного договора, локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения.

2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и ведения трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за

своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, а также сведений о наградах; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий.

2.3.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и в суде, а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

#### **3. Стороны пришли к соглашению о том, что:**

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников ГБУ «ЦССУ г.Бугульмы» определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения регулируются Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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";

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, расписанием занятий, годовым планом работы, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а так же трудовыми договорами.

3.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ГБУ «ЦССУ г.Бугульмы» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.3. Для педагогических работников «ЦССУ г.Бугульмы» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю на одну педагогическую ставку.

3.1.4. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда,

предусмотренных приказами № 1601 Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. и № 536.

3.1.5. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством.

Режим рабочего времени работников в течение недели (*шестидневная или пятидневная*) с (*соответственно с одним или двумя*) выходными днями в неделю устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №2), расписанием занятий.

3.1.6. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

3.1.7. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.8. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.1.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день,

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.1.10. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.1.11. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка организации.

3.1.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам», который составляет не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Остальным работникам также предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в ГБУ «ЦССУ г.Бугульмы», за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

3.1.13. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда;
- за ненормированный рабочий день;
- за особый характер работы;

Работники, занятые на работах с вредными или опасными условиями труда, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск наряду с основным. Это следует из статьи 116 ТК РФ. При этом опасность условий труда устанавливается по результатам спецоценки или аттестации рабочих мест, проведенной в особом порядке (ст. 117 ТК РФ).

Если по результатам специальной оценки условий труда определено, что условия труда на ранее аттестованных рабочих местах улучшились, то ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными или опасными условиями труда все равно предоставляется (ст. 117 ТК РФ).

Исключение из правил возможно, если условия труда признаны безопасными (ч. 4 ст. 219 ТК РФ).

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.13.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

3.1.13.2. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

3.1.13.3. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

3.1.13.4. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.1.14. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.1.15. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

3.1.16. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за **полную продолжительность** ежегодного основного удлиненного оплачиваемого и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учётом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.1.17. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

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

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;



~ родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

~ работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

~ работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

Перенесение отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Работодатель вправе запросить подтверждающие событие документы, иные обоснования.

3.1.20. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

### **3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:**

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

## **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются:

\* за первую половину месяца – не позднее 25 числа каждого месяца;

\* за вторую половину месяца – не позднее 10 числа каждого месяца, следующего за расчетным периодом.

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

4.1.2. При выплате заработной платы по итогам месяца работнику вручается расчётный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.3. Работник обязан получать расчётный листок на руки, либо по электронной почте, в соответствии с решением сотрудника.

4.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан», постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 01.11.2019 №998 «Об условиях оплаты труда работников отдельных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Татарстан, Министерству спорта Республики Татарстан и Министерству по делам молодежи Республики Татарстан» (Приложение №3).

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- базовый оклад – оклад, ставка заработной платы работника, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы в зависимости от сложности выполняемых работ, без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера;

- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основания

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

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

4.2.3. Критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения утверждаются учредителем учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждения. Значения критериев оценки эффективности деятельности учреждения и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед учреждением.

4.2.4. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогу, являются критерии, отражающие результаты его работы.

4.2.5. В случае образования экономии фонда оплаты труда учреждения: вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда и осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения, в соответствии с распорядительными документами, разрабатываемыми учреждением.

4.3. Оплата труда работников за работу в ночное время (**с 22 часов до 6 часов**) производится в повышенном размере, но не ниже **20 %** часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере, установленном статьей 236 ТК РФ.

4.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома;
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, Республики Татарстан – со дня принятия решения о награждении.

4.8. Работникам, награждённым государственными наградами Российской Федерации, наградами Республики Татарстан выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере, установленном постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 412 от 31.05.2018г.

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ не

может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, социальную поддержку, что предусматривается Положением о премировании работников ГБУ «ЦССУ г.Бугульмы» (*Приложение №4*), принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.11. Материальное стимулирование ежемесячной стимулирующей надбавкой молодых педагогов в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 29.12.2018 № 1270 «Об установлении ежемесячной стимулирующей надбавки педагогическим работникам-молодым педагогам.

4.12. Стороны гарантируют педагогическим работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами (*Приложение №5*).

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ**

### **5. Стороны договорились:**

5.1. В целях социальной защиты работников ГБУ «ЦССУ г.Бугульмы», в пределах отпущенных средств:

Предоставлять работникам образовательной организации - женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю, полностью оплачиваемые. Остальным категориям работников - женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет предоставлять один свободный день в месяц полностью оплачиваемый.

**5.2. Предоставлять работникам образовательной организации полностью оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:**

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей - один рабочий день;
- родителям первоклассников - 1 сентября;
- родителям выпускников в день последнего звонка;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - один рабочий день;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше— один рабочий день в квартал;
- работникам, являющимся участниками боевых действий — один рабочий день в квартал.

По требованию Работодателя работник обязан представить подтверждающие событие документы.

Если оплачиваемые свободные дни совпадают с выходными, праздничными днями или днями отпуска, то они не переносятся.

5.2.1. В случае необходимости дополнительно к оплачиваемым дням администрация вправе предоставить работнику без сохранения заработной платы:

- при рождении ребенка – 3 рабочих дня;
- на свадьбу детей – 3 рабочих дня.

5.2.2. Ходатайствовать об оказании работникам - членам профсоюза мер социальной поддержки из средств фонда социальной защиты территориальной профсоюзной организации.

### **5.3. Работодатель обязуется:**

5.3.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

5.3.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.3.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

5.3.4. Выплачивать работникам организации при достижении пенсионного возраста (в соответствии с переходным периодом по повышению пенсионного возраста), либо при увольнении по собственному желанию впервые после приобретении права на досрочную трудовую пенсию по старости материальное вознаграждение (единовременное пособие) материальное вознаграждение в размере одного должностного оклада.

5.3.5

### **Оказывать работникам материальную помощь:**

- за счет средств образовательных организаций пособия на погребение работника образовательной организации; на организацию похорон близких родственников работника образовательной организации (родителей, детей, супруга) в размере **3000 рублей**.

5.3.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.3.6. Проводить спортивную работу среди работников ГБУ м»ЦССУ г.Бугульмы», оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

5.3.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве, обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

5.3.8. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности)

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

#### **5.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:**

5.4.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

5.4.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

**Бугульминская территориальная организация Общероссийского Профсоюза образования гарантирует членам профсоюза:**

- ✓ бесплатную юридическую консультацию и защиту их интересов в трудовых спорах;

- ✓ оказание бесплатной практической помощи при составлении исковых заявлений в суд;
- ✓ участие в судебных заседаниях в качестве представителя интересов членов профсоюза при отстаивании права на назначение досрочной страховой пенсии и других профессиональных прав и интересов членов профсоюза.

Каждому члену профсоюза дополнительно, к установленным законом, следующие выплаты из профсоюзного Фонда социальной защиты работников образования:

- при достижении пенсионного возраста в соответствии с действующим законодательством;
- в случае пожара (при наличии справки);
- в случае платной операции, кроме зубопротезирования (при наличии направления);
- при онкологических заболеваниях;
- при приобретении путевки за свой счет;
- к Международному дню инвалидов.

**5.5. Стороны обязуются** в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

**Материальные виды поощрений:**

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;
- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;
- ценные подарки и др.

**Нематериальные виды поощрения:**

- благодарственные письма за высокую результативность, за активное участие работников в жизни организации и системе образования;
- грамоты за достижения в социально-значимой деятельности,
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ и др.

**5.6. Участвовать в реализации социальных проектов Республиканской и территориальной организации Общероссийского Профсоюза образования:**

- льготные путевки в санатории ФПРТ, объединения профкурорт ФНПР;
- отдых по проекту «Лето. Сочи»; «Анапа - пляж», иные;
- санаторные путевки «Мать и дитя» бесплатно по проекту «Мы вместе, мы рядом!» для работников, воспитывающих детей ограниченными возможностями здоровья;
- проект «Путевка от Профсоюза»;



- проект «Профсоюзный уик-энд»;
- проект «Профсоюзный бонус к пенсии» (**негосударственное пенсионное обеспечение членов профсоюза - работников бюджетной сферы образования Республики Татарстан**);
- проект «Территория социального партнерства»;
- единовременная материальная помощь членам Профсоюза из республиканского фонда «Социальная поддержка членов Профсоюза» (согласно Положению);

5.7. Организовать участие в Федеральной бонусной программе Общероссийского Профсоюза образования Profcards: скидки и выгодные предложения, финансовые и страховые продукты для членов профсоюза при наличии электронного профсоюзного билета.

## **VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников ГБУ «ЦССУ г.Бугульмы» в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

### **6.1. Стороны совместно обязуются:**

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий (организационных, технических, санитарно-профилактических и других) по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.

#### **6.1.2. Обеспечивать:**

делегирование своих представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний требований охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве; по контролю за состоянием зданий и сооружений; по проверке образовательной организации на готовность к новому учебному году (приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории) и др. (Приложение 6);

работу по выявлению опасностей и управлению профессиональными рисками;

своевременное и полное расследование несчастных случаев;

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.3. **Осуществлять** административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.1.4. **Обеспечивать** выполнение ГБУ «ЦССУ г.Бугульмы» предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда и внештатных

технических инспекторов труда Общероссийского Профсоюза образования, рассмотрение предложений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

6.1.5. **Организовывать** проведение комплексных, тематических и целевых проверок в ГБУ «ЦССУ г.Бугульмы» по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на заседаниях комиссии по охране труда.

**6.2. Работодатель обязуется:**

6.2.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда.

6.2.2. Обеспечивать функционирование системы управления охраной труда образовательной организации в соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ. С этой целью, разработать и утвердить положение о системе управления охраной труда.

6.2.3. Осуществлять финансирование мероприятий по охране труда, в том числе: обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков, обеспечение работников сертифицированными СИЗ и иные мероприятия из всех источников финансирования в размере не ниже установленных ст. 225 ТК РФ.

6.2.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до **30 %**) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников.

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

6.2.6. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, правильному применению средств индивидуальной защиты. Проводить инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

6.2.7. Обеспечить наличие правил, инструкций по охране труда и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.2.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и должностям (профессиям) в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией. Организовать работу по контролю за их соответствием действующим

требованиям охраны труда, а также, в случае необходимости, по приведению их в соответствие с действующим законодательством.

6.2.9. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на всех рабочих местах.

Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

6.2.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с требованиями ст.92, 117 и 147 ТК РФ.

Сохранять за работником установленные гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда до улучшения условий труда, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

6.2.11. Обеспечить реализацию мероприятий по оценке и управлению профессиональными рисками.

6.2.12. Обеспечить 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.

6.2.13. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты в порядке, определенном Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты и в количестве не ниже определенных Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Категории работников и норма выдачи СИЗ определяются *Приложением №7* к коллективному договору.

6.2.14. Обеспечивать работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с требованиями Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

Категории работников и норма выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств определяются *Приложением №8* к коллективному договору.

6.2.15. Обеспечивать проведение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения.

6.2.16. Обеспечивать за счет средств работодателя обязательное психиатрическое освидетельствование работников в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения РФ от 20 мая 2022 г. N 342н "Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование".

6.2.17. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.2.18. Обеспечить наличие аптек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.2.19. Обеспечивать контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.2.20. Обеспечивать технической инспекции труда Профсоюза, внештатным техническим инспекторам Профсоюза, уполномоченным по охране труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда беспрепятственное посещение образовательной организации, ее подразделений, рабочих мест без предварительного уведомления, а также организовывать помощь в предоставлении им средств связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проведению обследований состояния охраны труда.

6.2.21. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников образовательной организации и приёма пищи.

6.2.22. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

### **6.3. Работники обязуются:**

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. Проходить обучение по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, правильному применению средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры (психиатрические освидетельствования), а также внеочередные медицинские осмотры (психиатрические освидетельствования) в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае. Своевременно информировать работодателя о микроповреждениях, полученных ими в ходе трудовой деятельности.

#### **6.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:**

6.4.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.4.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных кабинетах, аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

6.4.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда.

6.4.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

6.4.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.

6.4.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.4.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных

настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.4.8. Обеспечивать участие уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

## **VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

7.1. **Стороны** определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

- создание Совета молодых педагогов.

### **7.2. Работодатель обязуется:**

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры

социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

7.5. Председатель Совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;
- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- комиссии по социальному страхованию;
- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

## **VIII. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ РАБОТНИКОВ**

### **8.1. Стороны договорились о том, что:**

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

8.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

8.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования

(получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

8.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

100 (сто) рублей – по Республике Татарстан;

100 (сто) рублей – за пределы Республики Татарстан;

100 (сто) рублей – при направлении в г. Москву и г. Санкт-Петербург.

При направлении работника на повышение квалификации в дистанционной форме (с применением дистанционных образовательных технологий) приравнять указанное обучение к обучению, осуществляемому с отрывом от работы.

8.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно- педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

8.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд организации.

8.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе



профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре.

## **IX. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.**

9.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996г. № 27-ФЗ стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

9.2. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам в соответствии с пенсионным законодательством работодатель проводит работу по реализации Федеральных законов «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» № 167-ФЗ от 15.12.2001г., «О страховых пенсиях в Российской Федерации» № 400-ФЗ от 28.12.2013г., «О негосударственных пенсионных фондах» № 75-ФЗ от 7.05.1998г.) и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд РФ;

- своевременно представляет в Пенсионный фонд РФ достоверные индивидуальные сведения;

- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд РФ;

- разъясняет реализацию Программы негосударственного пенсионного обеспечения работников образования в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 584 от 30.12.2004г.;

9.3. При обращении членов профсоюза работодатель содействует формированию пакета документов (сбора доказательной базы) при защите права педагогических работников на досрочную страховую пенсию в судебных инстанциях.

9.4. Стороны проводят разъяснительную работу среди членов Профсоюза по участию в республиканском проекте «Профсоюзный бонус к пенсии».

## **Х. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО**

10.1. В целях развития социального партнёрства **стороны обязуются:**

10.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

10.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

10.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

10.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

10.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

10.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает, по письменному заявлению работника, ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежных средств в размере не менее 1% от его ежемесячной заработной платы (часть шестая статьи 377 ТК РФ).

10.2.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях,

предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

10.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

10.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия вышестоящего выборного органа Общероссийского Профсоюза образования.

10.2.6. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательной организации членом наблюдательного совета.

10.2.7. Оплачивать за счет средств первичной профсоюзной организации подписку на Приложение к «Учительской газете» газеты «Мой профсоюз».

10.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;
- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;
- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

10.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- устанавливает режим работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, интернаты при образовательных организациях)) (статья 105 ТК РФ);
- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);

- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);

- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);

- иные вопросы

10.3.2. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);

- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

10.3.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- утверждение графика длительных отпусков;

- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;

**10.3.4. Работодатель с предварительного согласия** выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;

- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

**10.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:**

10.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

10.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

10.4.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

10.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Социального фонда России;

охраной труда в образовательной организации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации;

10.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

10.4.7. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

10.4.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

10.4.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

10.4.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.4.11. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

10.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

10.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

10.4.15. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации(без учёта мотивированного мнения).

10.4.16. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

## **XI. ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ И УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА**

### **11.1. Стороны договорились и обязуются:**

11.1.2. Под конфликтом интересов понимать ситуацию, при которой личная заинтересованность работника может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами организации, работником которой он является, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации организации.

11.1.3. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей, понимается возможность получения работником в связи с исполнением трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав, или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц.

11.1.4. Работодатель обязан уведомлять учредителя о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

11.1.5. Работник организации обязан уведомлять работодателя о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

11.1.6. Порядок уведомления работодателя, перечень сведений, содержащихся в уведомлениях, организация проверки этих сведений и порядок регистрации уведомлений определяются работодателем.

## **XII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **12.1. Работодатель:**

12.1.1. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании организации;

12.1.2. Предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной

работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ);

12.1.3. Не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

12.1.4. Не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

12.1.5. Привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

12.1.6. Взаимодействует с выборным органом первичной профсоюзной организации посредством:

учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

12.1.7. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

12.1.8. Обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления организацией (наблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности организации в целом;

12.1.9. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производит:

■ применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

■ временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;



■ увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

12.1.10. Предоставляет председателю первичной профсоюзной организации (заместителю председателя), внештатному техническому инспектору труда Профсоюза, возможность пройти обучение с отрывом от производства по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

12.1.11. Предоставляет возможность уполномоченному по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее двух часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства одного раза в год в течение не менее двух дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

12.1.12. В целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении организацией председателю первичной профсоюзной организации, заместителям председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда организации;

**12.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:**

12.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

12.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

12.2.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в

соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

12.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

12.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

### **12.3. Стороны совместно:**

12.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

12.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

12.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

## **ХIII. СПОРТ И ЗДОРОВЬЕ.**

### **13.1. Стороны договорились:**

12.1.1. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни;

13.1.2. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

### **13.2. Работодатель обязуется:**

13.2.2. предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, в установленном по согласованию с ним порядке, бесплатно во внеучебное время: спортивные залы, площадки, спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации;

13.2.3. создавать условия педагогам для быстрого и эффективного снятия эмоционального напряжения, восстановления работоспособности, оказывать консультативную помощь с привлечением психолога организации;

#### **XIV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

14.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора ГБУ «ЦССУ г.Бугульмы».

##### **14.2. Стороны договорились и обязуются:**

14.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

14.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

14.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

14.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

14.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 рабочих дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

14.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

14.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

#### **XV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

15.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной

организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение **14 дней** после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

15.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

15.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

15.4. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

14.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует 3 года, до "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 2027 года.

14.6. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

14.7. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

14.8. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

14.10. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

14.11. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

14.12. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

*Приложение № 1* «Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников»;

*Приложение № 2* «Правила внутреннего трудового распорядка»;

*Приложение № 3* «Условия оплаты труда работников»;

*Приложение № 4* «Положение о формировании и использовании фонда премирования»

*Приложение № 5* «Права и льготы, предоставляемые работникам»

*Приложение № 6* «Соглашение по охране труда»

*Приложение № 7* «Нормы и выдача средств индивидуальной защиты»

*Приложение № 8* «Перечень категорий работников с указанием нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств»

*Приложение № 9* «Положение о комиссии по охране труда»

*Приложение № 10* «Положение о соглашении по охране труда»

*Приложение № 11* «Перечень профессий и должностей»

*Приложение № 12* «Положение о комиссии по трудовым спорам»

*Приложение № 12* «Типовой трудовой договор»

От работодателя:

И.о. директора  
ГБУ «ЦССУ г.Бугульмы»

 Л.А. Шурыгина  
(подпись, Ф.И.О.)


«26» 04 2024 г.

МП



От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации

 А.Ю. Никанорова  
(подпись, Ф.И.О.)

«26» 04 2024 г.



«Согласовано»

на заседании профкома  
«26» 04 2024 г.

протокол № 3

Председатель ППО  
ГБУ «ЦССУ г. Бугульмы»  
А.Ю. Никанорова

«Утверждаю»

И.о. директор ГБУ «ЦССУ г.Бугульмы»  
Л. А. Шурыгина



**КОДЕКС  
ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ЦЕНТР СОДЕЙСТВИЯ СЕМЕЙНОМУ УСТРОЙСТВУ ДЕТЕЙ,  
ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ, ПОДГОТОВКИ И  
СОПРОВОЖДЕНИЯ ЗАМЕЩАЮЩИХ СЕМЕЙ г.БУГУЛЬМЫ»**

2024 год

## I. Общие положения

1. Кодекс этики и служебного поведения сотрудников Государственного бюджетного учреждения «Центр содействия семейному устройству детей, оставшихся без попечения родителей, подготовки и сопровождения замещающих семей г.Бугульмы» (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, "О противодействии коррупции" и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Республики Татарстан, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

2. Кодекс представляет собой свод общих правил профессиональной служебной этики и общих принципов и правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться сотрудники Государственного бюджетного учреждения «Центр содействия семейному устройству детей, оставшихся без попечения родителей, подготовки и сопровождения замещающих семей г.Бугульмы» (далее - сотрудник).

3. Сотрудник, принятый на работу обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их при осуществлении своей профессиональной деятельности.

4. Каждый сотрудник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от специалиста поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

5. Целью Кодекса является установление правил профессиональной служебной этики и правил служебного поведения сотрудников для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета, доверия граждан к государственным учреждениям Республики Татарстан и обеспечение единых норм поведения сотрудников.

6. Кодекс призван повысить эффективность выполнения сотрудником своих должностных обязанностей.

7. Кодекс служит основой для формирования должной морали, уважительного отношения к сотрудникам государственного учреждения в общественном сознании.

8. Знание и соблюдение сотрудником положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

## II. Общие принципы и правила служебного поведения

9. Сотрудник, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призван:

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком



профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы учреждения;

б) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности учреждения;

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий соответствующего государственного учреждения;

г) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

д) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;

е) соблюдать установленные федеральными законами ограничения и запреты, исполнять обязанности;

ж) соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их профессиональную деятельность решений политических партий и общественных объединений;

з) соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

и) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

к) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

л) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету учреждения;

м) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

н) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных, муниципальных служащих и граждан при решении вопросов личного характера;

о) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности администрации учреждения или органа местного самоуправления, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности сотрудника;

п) соблюдать установленные в учреждении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

10. Сотрудник обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации,

Конституцию Республики Татарстан, законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Республики Татарстан.

11. Сотрудник в своей деятельности не должен допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов, исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

12. Сотрудник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в учреждении норм и установленных требований.

13. Сотрудник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой они несут ответственность и (или) которая стала известна им в связи с исполнением должностных обязанностей.

### III. Стандарт антикоррупционного поведения сотрудника

14. Сотрудник обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан.

15. Сотруднику запрещается получать в связи с исполнением им должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения).

16. Использовать средства материально-технического и иного обеспечения, другого государственного имущества только в связи с исполнением должностных обязанностей.

### IV. Общие правила профессиональной служебной этики сотрудника

17. В служебном поведении сотруднику необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

18. В служебном поведении сотрудник воздерживается от:

а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное

поведение;

19. Сотрудник призван способствовать своим поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Сотрудник должен быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

20. Сотруднику при проведении проверки не следует вступать в такие отношения с руководством и сотрудниками проверяемой организации, которые могут его скомпрометировать или повлиять на его способность действовать независимо и объективно.

21. Внешний вид сотрудника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к государственным органам, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

## V. Конфликтные ситуации

22. Сотрудник при выполнении своих должностных обязанностей не должен допускать возникновения конфликтных ситуаций.

Сотрудник должен вести себя достойно, действовать в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан, своим должностным регламентом, а также нормами настоящего Кодекса.

23. В случае если сотруднику не удалось избежать конфликтной ситуации, ему необходимо обсудить проблему конфликта с непосредственным руководителем.

Если непосредственный руководитель не может разрешить проблему или оказывается сам вовлечен в конфликтную ситуацию, сотруднику следует уведомить об этом вышестоящего руководителя.

## VI. Ответственность за нарушение положений Кодекса

24. Нарушение сотрудником положений настоящего Кодекса подлежит моральному осуждению на общем собрании трудового коллектива, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к сотруднику мер дисциплинарной ответственности.

**«Согласовано»**

на заседании профкома  
г.Бугульмы»

«24» 04 2024 г.

протокол № 3

Председатель ППО  
ГБУ «ЦССУ г. Бугульмы»

А.Ю. Никанорова

**«Утверждаю»**

И.о. директор ГБУ «ЦССУ

Л. А. Шурыгина

## **ПРАВИЛА**

**внутреннего трудового распорядка  
в государственном бюджетном учреждении «Центр содействия  
семейному устройству детей, оставшихся без попечения родителей,  
подготовки и сопровождения замещающих семей г.Бугульмы»**

**2024 год**

## 1. Общие положения

- 1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными актами, регулирующими вопросы трудовых отношений. Правила регулируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.
- 1.2. Правила регулируют трудовой распорядок работников **государственного бюджетного учреждения «Центр содействия семейному устройству детей, оставшихся без попечения родителей, подготовки и сопровождения замещающих семей г.Бугульмы»** (далее - Учреждения),
- 1.3. работающих по трудовому договору.  
Правила преследуют следующие цели:
  - обеспечение необходимых организационных условий для нормального высокопроизводительного труда на научной основе;
  - рациональное использование рабочего времени;
  - укрепление трудовой дисциплины;
  - воспитание у работников сознательного творческого отношения к своей работе;
  - обеспечение высокого качества деятельности Учреждения.
- 1.4. Вопросы, связанные с принятием Правил, решаются работодателем Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета как представительного органа работников Учреждения.
- 1.5. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников Учреждения в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.
- 1.6. Настоящие Правила устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.
- 1.7. Каждый работник должен быть ознакомлен с Правилами внутреннего трудового распорядка под роспись.
- 1.8. Правила вывешиваются для ознакомления работников на стенде Учреждения.

## 2. Порядок приема и увольнения работников

- 2.1. **Порядок приема на работу.**
  - 2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в Учреждении.
  - 2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме путем составления и подписания сторонами единого правового документа в двух экземплярах, один из которых хранится в Учреждении, другой – у работника.

2.1.3. Прием педагогических работников на работу производится согласно ст. 331 Трудового Кодекса Российской Федерации.

К педагогической деятельности не допускают лиц:

- Лишённых права заниматься педагогической деятельностью в соответствии со вступившим в законную силу приговором суда;
- Имеющих или имевших судимость, подвергающихся или подвергавшихся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- Имеющих неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления (особо тяжкими признаются умышленные деяния, за совершение которых УК РФ предусмотрено наказание в виде лишения свободы на срок свыше 10 лет и более суровое наказание);
- Признанных недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- Имеющих заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.1.4. При приеме на работу работник обязан предъявить работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленную в установленном порядке, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы в Учреждении по состоянию здоровья;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по

реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которая установлена федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

При поступлении на работу по совместительству работники обязаны представить справку с основного места работы.

Прием на работу в Учреждение осуществляется с прохождением срока испытания продолжительностью до трех месяцев, для заместителя руководителя, заместителя директора по АХЧ, главного бухгалтера срок испытания может быть продлен до шести месяцев.

- 2.1.5. Прием на работу в Учреждение без предъявления указанных документов не допускается.
- 2.1.6. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем в бумажном или электронном виде на выбор работника – в течение 2020 года, в электронном виде – с 2021 года.
- 2.1.7. Запрещается требовать от работника при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством, например, характеристику с прежнего места работы, справку о жилищных условиях и т.д.
- 2.1.8. Работники Учреждения имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном действующим законодательством.
- 2.1.9 Прием на работу оформляется приказом руководителя Учреждения, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного с работником трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника руководитель Учреждения обязан выдать работнику надлежаще заверенную копию указанного приказа.
- 2.1.10. В приказе должны быть указаны:
  - место работы – наименование организации;
  - наименование профессии (должности), на которую принимается работник (в соответствии с ЕТКС, тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации, штатным расписанием Учреждения);
  - дата начала работы (и дата ее окончания, если заключается срочный трудовой договор).
- 2.1.11. Фактическое допущение к работе считается заключение трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.
- 2.1.12. В соответствии с приказом о приеме на работу работодатель Учреждения

обязан в 5-тидневный срок сделать запись в трудовой книжке работника в соответствии с Правилами ведения и хранения трудовых книжек. На лиц, работающих по совместительству, трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

- 2.1.13. Трудовые книжки работников хранятся в Учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности. Трудовая книжка и личное дело руководителя учреждения хранится в Министерстве образования и науки Республики Татарстан.
- 2.1.14. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация Учреждения обязана ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке.
- 2.1.15. На каждого работника Учреждения ведется личное дело, состоящее из личного листка по учету кадров, автобиографии, заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и профессиональной подготовке, копии трудовой книжки, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы в учреждении, аттестационного листа, выписок из приказов по управлению, отделу образования и учреждению о назначении, результатах аттестации, перемещении по службе, поощрениях и награждениях, увольнении. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.
- 2.1.16. Личное дело работника хранится в Учреждении, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.
- При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация Учреждения обязана:
- 2.1.17
- ознакомить работника (под роспись) с порученной работой (должностной инструкцией), условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности в соответствии с Уставом учреждения;
  - ознакомить работника с Правилами трудового внутреннего распорядка, Коллективным договором, другими локальными нормативными актами;
  - проинструктировать по технике безопасности, гигиене и санитарии труда, противопожарной охране и другими правилами по охране труда с оформлением в журналах установленной формы, другими нормативно-правовыми актами учреждения, упомянутыми в трудовом договоре.

По общему правилу работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен.

## **2.2. Отказ в приеме на работу.**

- 2.2.1. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции руководителя Учреждения. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде (ст.64 ТК РФ).

## **2.3. Перевод на другую работу.**



- 2.3.1. Перевод работника Учреждения на другую работу производится в строгом соответствии с действующим законодательством и оформляется приказом.
- 2.3.2. Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях, предусмотренных ст. 72 <sup>2</sup> ТК РФ.
- 2.4. Прекращение трудового договора.**
- 2.4.1. Прекращение и расторжение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.
- 2.4.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, по собственному желанию, предупредив об этом администрацию в письменной форме за 2 недели (14 календарных дней). Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.
- 2.4.3. При расторжении трудового договора по уважительным причинам (выход на пенсию по старости, по инвалидности, досрочную трудовую пенсию и другие случаи) администрация может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.
- 2.4.4. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.
- 2.4.5. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.
- 2.4.6. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора продолжается.
- 2.4.7. По соглашению между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения об увольнении.
- 2.4.8. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом администрацию в письменной форме за 3 дня.
- 2.4.9. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях ликвидации Учреждения, сокращения численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.
- 2.4.10. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя (администрации), предусмотренных законодательством о труде, основаниями для увольнения работника Учреждения по инициативе работодателя до истечения срока трудового договора являются:
- повторное в течение года грубое нарушение Устава учреждения;
  - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных

с физическим и (или) психическим насилием над личностью ребенка; посетителя; проживающего в гостинице;

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение работника – члена профсоюза по настоящим основаниям может осуществляться без согласия профсоюзного комитета.

- 2.4.11. Прекращение трудового договора оформляется приказом руководителя Учреждения. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и (сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе или в форме электронного документа по форме СТД-Р), произвести с ним окончательный расчет. Запись о причинах увольнения в трудовую книжку должна быть произведена в точном соответствии с формулировкой законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового кодекса Российской Федерации. Днем увольнения считается последний день работы.
- 2.4.12. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также делает роспись об ознакомлении с записью об увольнении на странице трудовой книжки.
- 2.4.13. Работник ко дню увольнения должен полностью оформить обходной лист.

### **3. Режим деятельности Учреждения, рабочее время и его использование.**

- 3.1. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников Учреждения устанавливается шестидневная рабочая неделя с сокращенной продолжительностью рабочего времени – не более 36 часов в неделю, с одним выходным днем – воскресенье; для остальных работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя, с продолжительностью рабочего времени – 40 часов в неделю, с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.
- 3.2. Время начала и окончания ежедневной работы Учреждения, рабочее время и время отдыха работников определяется Уставом учреждения. Руководитель или его заместители обязаны обеспечить учет явки на работу и ухода с работы всех работников Учреждения. Все работники должны прийти на работу за 15 минут до начала рабочего времени. Рабочий день педагогических работников устанавливается 36 часов в неделю согласно графику работы, утвержденному администрацией Учреждения. График работы педагогических работников должен быть объявлен работникам под роспись и вывешен для ознакомления работников на стенде Учреждения, как правило, не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие.
- 3.3.

- 3.4. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих устанавливается с 8:00 до 17:00 часов с часовым перерывом на обед. Перерыв на обед устанавливается с 12:00 до 13:00 часов., продолжительность рабочего дня сторожей (вахтеров) определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается администрацией Учреждения с учетом мнения работников. График сменности должен быть объявлен работникам под расписку и вывешен на стенд.
- 3.5. Обеденный перерыв для педагогических работников устанавливается в течение рабочего дня продолжительностью 1 час дополнительно к норме рабочего времени с 12:00 до 13:00 часов..
- 3.6. В Учреждении устанавливается 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье для педагогических работников: педагог – психолог, социальный педагог, врача.
- 3.7. Следующей категории работников Учреждения устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье): заместитель руководителя, заместитель директора по административно – хозяйственной части, главный бухгалтер, бухгалтер, методист, секретарь - делопроизводитель, инспектор отдела кадров, водитель, электрик, контрактный управляющий по госзакупкам, юрист – консультант, комендант дворник, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию
- 3.8. зданий, уборщик производственных и служебных помещений, программист.  
Рабочий день сторожей (вахтеров) устанавливается согласно графику дежурства (сменности), утвержденному администрацией Учреждения.
- 3.9. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.
- 3.10. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.
- 3.11. Привлечение работников к проведению массовых и других мероприятий в выходные, а также праздничные дни производится в исключительных случаях в соответствии с распоряжением учредителя, по письменному приказу руководителя Учреждения, согласованному с профсоюзным комитетом. Компенсацией за работу в выходные и праздничные дни является предоставление другого дня отдыха в соответствии с законодательством.
- 3.12. Изменение графика работы и временная замена одного сотрудника другим без разрешения директора Учреждения не допускается.
- 3.13. Привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться только с письменного согласия

- работника и в случаях, предусмотренных действующим законодательством. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.
- 3.14. График предоставления отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом и с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы Учреждения. Предоставление отпуска руководителю Учреждения оформляется приказом Министерства образования и науки Республики Татарстан, другим работникам – приказом по учреждению.
- Всем работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
- 3.15. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.
- 3.16. График отпусков составляется на каждый календарный год 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.
- 3.17. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.
- 3.18. Замена отпуска денежной компенсацией допускается только при увольнении работника.
- 3.19. Согласно трудовому законодательству (ст.128 ТК РФ) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.
- 3.20. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- 3.21. Работникам, работающим в Учреждении по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе, о чем работник указывает в соответствующем заявлении с приложением документа с основного места работы о периоде отпуска.
- 3.22. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в Учреждении.
- 3.23. Работникам, проработавшим в течение года без листа нетрудоспособности, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ) за счет средств республиканского бюджета.
- 3.24. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день

отпуска. Работник в этом случае вправе отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска (если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник).

Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет предоставляется не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц, полностью оплачиваемые.

Педагогическим и другим работникам Учреждения запрещается:

- изменять по своему усмотрению график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий;
- курить и распивать спиртные напитки в помещении и на территории Учреждения;
- хранить в помещениях Учреждения легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества;
- употребление при общении ненормативной лексики;
- приглашать без служебной надобности посторонних лиц в помещения Учреждения;
- присутствие на занятиях и мероприятиях посторонних лиц без разрешения администрации Учреждения;
- распространять персональные данные сотрудников учреждения, посетителей и проживающих в социальной гостинице;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

Невыполнение требований данной статьи является нарушением трудовой дисциплины.

3.27. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии посетителей.

3.28. Отсутствие в рабочее время по служебным делам или по другим уважительным причинам допускается только с разрешения руководителя Учреждения.

#### **4. Основные права и обязанности работодателя.**

Основные права и обязанности работодателя изложены в ст. 22 ТК РФ и Уставе Учреждения.

##### **4.1. Работодатель имеет право на:**

- 4.1.1. управление Учреждением и принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом;
- 4.1.2. заключение и расторжение трудовых договоров с работниками;
- 4.1.3. создание с другими руководителями объединений для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения;
- 4.1.4. поощрение работников и на применение к ним дисциплинарных мер;
- 4.1.5. организацию условий труда работников, определяемых по соглашению с собственником организации.

##### **4.2. Работодатель обязан:**

- 4.2.1. соблюдать законодательство о труде, локальные нормативные акты

Учреждения, условия индивидуальных трудовых договоров;

- 4.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 4.2.3. обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- 4.2.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 4.2.5. выплачивать в полном объеме причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым Кодексом и коллективным договором Учреждения;
- 4.2.6. своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;
- 4.2.7. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 4.2.8. своевременно рассматривать и внедрять предложения работников, направленные на улучшение работы Учреждения, поддерживать и поощрять лучших работников;
- 4.2.9. укреплять трудовую дисциплину, улучшать условия труда;
- 4.2.10. обеспечивать надлежащие содержание помещений, их отопление, освещение, вентиляцию, оборудование;
- 4.2.11. создавать нормальные условия для хранения верхней одежды работников Учреждения;
- 4.2.12. контролировать соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности, противопожарной охране;
- 4.2.13. создавать условия для повышения производительности труда, улучшения качества работы, повышать роль морального стимулирования труда, решать вопросы о поощрении передовых работников;
- 4.2.14. обеспечивать систематическое повышение деловой квалификации работников;
- 4.2.15. способствовать созданию в коллективе деловой, творческой обстановки, поддерживать инициативу и активность работника;
- 4.2.16. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом;
- 4.2.17. возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в порядке и на условиях, установленных Российским законодательством;
- 4.2.18. заключать коллективный договор по требованию профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками представительного органа;
- 4.2.19. принимать меры по участию работников в управлении Учреждением, укреплять и развивать социальное партнерство;
- 4.2.20. проводить мероприятия по сохранению рабочих мест;
- 4.2.21. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда

(статья 133 ТК РФ).

## **5. Основные права и обязанности работников Учреждения.**

### **5.1. *Работник имеет право на:***

- 5.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- 5.1.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- 5.1.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- 5.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 5.1.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, дополнительных отпусков;
- 5.1.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 5.1.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 5.1.8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 5.1.9. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 5.1.10. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законами способами;
- 5.1.11. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 5.1.12. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 5.1.13. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 5.1.14. рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- 5.1.15. отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до

устранения такой опасности;

- 5.1.16. обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- 5.1.17. обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- 5.1.18. профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- 5.1.19. запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- 5.1.20. 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 работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- 5.1.21. личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

## **5.2. Педагогический работник Учреждения имеет право на:**

- 5.2.1. самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, психологических диагностик, инструментария, учебных пособий и материалов;
- 5.2.2. повышение квалификации;
- 5.2.3. аттестацию на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;
- 5.2.4. на организационное и материально-техническое обеспечение своей профессиональной деятельности
- 5.3. на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

## **5.4. Работник обязан:**

- 5.4.1. добросовестно выполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- 5.4.2. соблюдать требования устава учреждения, правила внутреннего трудового



- распорядка и трудовую дисциплину;
- 5.4.3. бережно относиться к имуществу работодателя и других работников; содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов; беречь и укреплять собственность Учреждения (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы, топливо и электроэнергию;
  - 5.4.4. выполнять установленные нормы труда;
  - 5.4.5. своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, если они не противоречат существующему законодательству;
  - 5.4.6. строго соблюдать требования по охране труда, пожарной безопасности, владеть навыками безопасного ведения работ, исключаящими причинение ущерба своему здоровью и здоровью посетителей и проживающих в социальной гостинице;
  - 5.4.7. соблюдать дисциплину труда — основу порядка в детском доме, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на них обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации
  - 5.4.8. всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;
  - 5.4.9. систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию;
  - 5.4.10. быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, в быту и общественных местах, соблюдать правила общественного порядка;
  - 5.4.11. содержать свое рабочее место в порядке, с учетом требований к учреждению образования;
  - 5.4.12. систематически повышать свою квалификацию;
  - 5.4.13. вести себя достойно, быть всегда внимательным и вежливым с членами коллектива, не создавать конфликтных ситуаций;
  - 5.4.14. немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, признаках профессионального заболевания, а также ситуациях, которые создают угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества;
  - 5.4.15. отказаться от выполнения работ в случаях возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья людей, а также при не обеспечении средствами индивидуальной и коллективной защиты.
  - 5.4.16. проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры.
  - 5.4.17. Педагогические работники проходят аттестацию согласно Положению об

аттестации работников образования Республики Татарстан.

- 5.5. Круг основных обязанностей педагогических работников, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала определяется работодателем исходя из требований Устава Учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка, квалификационного справочника для педагогических работников, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также должностных инструкций и положений, утвержденных в установленном порядке.

## **6. Техника безопасности и производственная санитария.**

- 6.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующим законодательством и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ (Рострудинспекция), предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.
- 6.2. Руководитель Учреждения при обеспечении мер по охране труда должен руководствоваться Типовым положением о порядке обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов учреждений.
- 6.3. Все работники Учреждения, включая руководителя, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.
- 6.4. Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях.
- 6.5. Руководитель Учреждения обязан пополнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой починенными лицами, контролировать реализацию таких предписаний.
- 6.6. Руководители Учреждения, виновные в нарушении законодательства и иных нормативных актов по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям, либо препятствующие деятельности органов Рострудинспекции, профсоюзов или представителей иных органов общественного контроля, привлекаются к административной, дисциплинарной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательными актами Российской Федерации и ее субъектов.

## **7. Социальные гарантии, поощрения за успехи в работе.**

- 7.1. Работники, а в соответствующих случаях и члены их семей обеспечиваются за счет средств государственного социального страхования:
- пособиями по временной нетрудоспособности;

- ~ пособиями по беременности и родам и единовременными пособиями за постановку на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
- ~ пособиями при рождении ребенка;
- ~ пособиями при усыновлении ребенка;
- ~ пособиями по уходу за ребенком до достижения им возраста до полутора лет;

- пенсиями по старости, по инвалидности и по случаю потери кормильца, а некоторые категории работников – также пенсиями за выслугу лет.

7.2. За старательное и примерное выполнение своих обязанностей по работе, за продолжительную и безупречную работу в Учреждении, за добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие виды поощрения:

- ~ нематериальные: объявление благодарности, награждение Почетной грамотой и др;
- ~ материальные: выдача премии; награждение ценным подарком, др.

Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом. Поощрения объявляются приказом директора. Нематериальные поощрения заносятся в трудовые книжки в соответствии с правилами их ведения.

7.3. За особые трудовые заслуги работники Учреждения представляются в вышестоящие органы для награждения орденами, медалями, присвоения Почетных званий, для награждения именными медалями, знаками отличия, установленными для работников образования законодательством.

7.4. При представлении работников к государственным наградам и Почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива.

7.5. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

7.6. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного обслуживания (путевки в санатории, туристические путевки и т.п.).

## **8. Ответственность за нарушения трудовой дисциплины.**

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применения иных мер, предусмотренных

действующим законодательством.

- 8.2. Работники Учреждения обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.
- 8.3. За нарушение трудовой дисциплины администрация Учреждения применяет следующие дисциплинарные взыскания:
  - ~ замечание
  - ~ выговор
  - увольнение по соответствующим основаниям.
- 8.4. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом Учреждения или Правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня (смены), за появление на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения.
- 8.5. Помимо оснований, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником учреждения являются:
  - повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения.
- 8.6. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
- 8.7. Администрация Учреждения имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива или общественной организации.
- 8.8. Дисциплинарные взыскания на директора, его заместителей применяются тем органом образования, который имеет право назначения и увольнения этого работника, дисциплинарное или общественное взыскание.
- 8.9. Дисциплинарные взыскания применяются администрацией Учреждения.
- 8.10. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Отказ оформляется актом.
- 8.11. Дисциплинарные взыскания применяются администрацией непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

- 8.12. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
- 8.13. При применении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.
- 8.14. Работники, избранные в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета Учреждения, а председатель профсоюзной организации – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.
- 8.15. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок.
- 8.16. Приказ (распоряжение) в необходимых случаях доводится до сведения работников.
- 8.17. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.
- 8.18. Администрация Учреждения по своей инициативе или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ (распоряжение) о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и при том проявил себя как хороший, добросовестный работник.
- 8.19. Дисциплинарное взыскание в виде увольнения не может быть применено к беременным женщинам. Увольнение работников в возрасте до 18 лет допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.
- 8.20. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины (ст. 81 ТК РФ).
- 8.21. За нанесение материального ущерба Учреждению по вине работника он будет привлечен к материальной ответственности в соответствии с действующим законодательством.
- 8.22. В случае несогласия работника с наложенным на него трудовым взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам Учреждения или в суд.

«Согласовано»  
на заседании профкома  
г.Бугульмы»  
«28» 04 2024 г.  
протокол № 3  
Председатель ППО  
ГБУ «ЦССУ г. Бугульмы»  
А.Ю. Никанорова

«Утверждаю»  
И.о. директора ГБУ «ЦССУ»  
Л. А. Шурыгина  
« » 202\_ г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об условиях оплаты труда работников**  
**государственного бюджетного учреждения «Центр содействия семейному**  
**устройству детей, оставшихся без попечения родителей, подготовки и**  
**сопровождения замещающих семей г.Бугульмы»**

2024 год

**Положение  
об условиях оплаты труда работникам  
государственного бюджетного учреждения «Центр содействия  
семейному устройству детей, оставшихся без попечения родителей,  
подготовки и сопровождения замещающих семей г.Бугульмы»**

**1. Общие положения**

Настоящее положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников учреждения и определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

Положение регламентируется следующими основополагающими законодательными и иными нормативными правовыми актами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 1 ноября 2019 г. № 998 "Об условиях оплаты труда работников отдельных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Татарстан, Министерству спорта Республики Татарстан и Министерству по делам молодежи Республики Татарстан"
- Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан № 592 от 18.08.2008 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»;
- Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 № 678 «Об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования учреждений Республики Татарстан»;
- Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.12.2012 № 1186 «О внесении изменений в постановление КМ РТ от 24.08.2010 г. № 678 « Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»;
- Приказ Министерства образования и науки Республики Татарстан от 30.12.2014 № 7898/14 « О внесении изменений в приказ Министерства образования и науки Республики Татарстан от 25.06.2013 г. № 2441/13 «Об утверждении критериев оценки эффективности деятельности руководителей и работников государственных и муниципальных учреждений Республики Татарстан» (Приложение № 26 от 30.12.2014 г. № 7898/14);
- Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 31 мая 2018 года № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан»

Система оплаты труда работников устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами.

**2. Формирование фонда оплаты труда учреждения**

2.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и поправочным коэффициентом на переходный период, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения с учетом:

- а) окладов (должностных окладов); ставок заработной платы;
- б) выплат стимулирующего характера;
- в) выплат компенсационного характера

2.2. Фонд оплаты труда учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$FOT = NF \times K \times D_{FOT} \times Y_f,$$

где:

FOT - фонд оплаты труда учреждения;

NF - норматив финансирования учреждения;

K - поправочный коэффициент на переходный период;

$D_{FOT}$  - доля фонда оплаты труда в нормативе финансовых затрат учреждения;

$Y_f$  - фактическое количество потребителей услуг учреждения.

### 3. Порядок формирования базовых окладов работников учреждения

1. Заработная плата руководителя и их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Должностной оклад руководителя организации устанавливается учредителем один раз в год по состоянию на 1 сентября текущего года либо на дату создания организации в зависимости от типа организации и группы по оплате труда и рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times \frac{H_{fk}}{H_N},$$

где:

$O_d$  - должностной оклад руководителя;

$O_b$  - размер базового оклада руководителя;

$H_{fk}$  - фактическое количество часов, отработанных руководителем отдельной организаций образования, спорта и молодежи, его заместителем и главным бухгалтером;

$H_N$  - продолжительность рабочего времени руководителя отдельной организаций образования, спорта и молодежи, его заместителя и главного бухгалтера, принимаемая в соответствии с **Трудовым кодексом** Российской Федерации.

Группа по оплате труда руководителя организации определяется в зависимости от штатной численности.

Штатная численность для установления группы по оплате труда определяется ежегодно на основании тарификации работников образования, работников культуры, медицинских работников отдельных организаций образования, спорта и молодежи по состоянию на 1 сентября текущего года либо на дату создания организации, а также на дату изменения указанного показателя организации в соответствии с решениями Кабинета Министров Республики Татарстан.

3. Размер должностного оклада руководителя представлен в таблице.

#### Размеры базовых окладов и выплат стимулирующего характера руководителей отдельных организаций образования, спорта и молодежи

Наименование и тип организации	Группа по оплате труда руководителя	Штатная численность, ставок	Базовый оклад, рублей	Выплата стимулирующего характера, рублей
--------------------------------	-------------------------------------	-----------------------------	-----------------------	--



Центры содействия семейному устройству	-	-	24000	3000
--	---	---	-------	------

4. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров отдельных организаций образования, спорта и молодежи на 10-20 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

5. Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих в организации устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Размер базового оклада в месяц, рублей
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
Первый квалификационный уровень	8380
Второй квалификационный уровень	8578
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
Первый квалификационный уровень	8719
Второй квалификационный уровень	8893
Третий квалификационный уровень	9071
Четвертый квалификационный уровень	9298
Пятый квалификационный уровень	9484
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
Первый квалификационный уровень	9674
Второй квалификационный уровень	9867
Третий квалификационный уровень	10064
Четвертый квалификационный уровень	10265
Пятый квалификационный уровень	10491
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
Первый квалификационный уровень	11403
Второй квалификационный уровень	11603
Третий квалификационный уровень	11803

3. Соответствие должности и профессии работника квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих принимается согласно нормативным правовым актам Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

5. Базовые оклады работников образования отдельных организаций образования устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей		
		основное общее образование, среднее общее образование	среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих), среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации "бакалавр", "магистр" или "дипломированный специалист"
1	2	3	4	5
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников				
Второй квалификационный уровень	Социальный педагог	-	11687	14220
Третий квалификационный уровень	Педагог-психолог Методист	-	11693	14232

1. Должностной оклад работников учреждения определяется рассчитывается по формуле:

$$O_d = O \times \frac{H_f}{H_N},$$

где:

$O_d$  - должностной оклад работников учреждения

$H_f$  - фактическое количество часов работы работников в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени;

$H_N$  - норма часов за базовый оклад (базовую ставку заработной платы) работников учреждения;

$O$  - размер базового оклада работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих.

#### 4. Выплаты стимулирующего характера

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

1.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

выплаты за наличие государственных наград;

выплаты за стаж работы по должности;

премиальные и иные поощрительные выплаты.

1.2. Выплаты за наличие государственных наград предоставляются работникам рассчитываются по формуле:

$$B_{pz} = O_d \times D_{pz},$$

где:

$B_{pz}$  - выплата за наличие государственных наград;

$O_d$  - должностной оклад работника

$D_{pz}$  - размер надбавки за наличие государственных наград составляет 3 процента.

1.3 Установление размеров выплат за наличие государственных наград производится со дня присвоения почетного звания, государственной награды. Работникам, имеющим две и более государственных награды, выплата за их наличие устанавливается по одной из государственных наград по выбору работника.

1.4. Выплаты за стаж работы по должности (специальности) устанавливаются работникам в зависимости от продолжительности работы по должности (специальности) и рассчитываются по формуле:

$$B_s = O_d \times D_s,$$

где:

$B_s$  - выплата за стаж работы по должности (специальности);

$O_d$  - должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп

$D_s$  - размер надбавки за стаж работы по должности (специальности).

1.5. Размеры надбавок за стаж работы по должности (специальности) составляют:

при стаже работы по должности (специальности) от 2 до 5 лет - 2,5 процента;

при стаже работы по должности (специальности) от 5 до 10 лет - 4 процента;

при стаже работы по должности (специальности) от 10 до 15 лет - 5 процентов;

при стаже работы по должности (специальности) свыше 15 лет - 6 процентов.

1.6. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по должности (специальности) при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в организации, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

1.7. В стаж работы по должности (специальности) засчитывается время работы по должностям (профессиям) .

2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников образования, медицинских работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя: выплаты за квалификационную категорию;

выплаты за специфику деятельности;

выплаты за наличие государственных наград;

выплаты за стаж работы по профилю;

выплаты за интенсивность труда;

премиальные и иные поощрительные выплаты;

выплаты за качество выполняемых работ.

3. Размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам образования отдельных организаций образования.

3.1. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам образования при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории и рассчитываются по формуле:

$$B_{kk} = O_d \times D_{kk},$$

где:

$B_{kk}$  - выплата за квалификационную категорию;

$O_d$  - должностной оклад работников образования отдельных организаций образования.

$D_{kk}$  - размер надбавки за квалификационную категорию.

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится со дня принятия положительного решения соответствующей аттестационной комиссией.

2.2. Выплаты за специфику деятельности предоставляются работникам образования отдельных организаций образования, рассчитываются по формуле:

$$B_{sop} = O_d \times D_{sop},$$

где:

$B_{sop}$  - выплаты за специфику деятельности;

$O_d$  - должностной оклад работников образования отдельных организаций образования,

$D_{sop}$  - размер надбавки за специфику деятельности.

Размер надбавки за специфику деятельности приведен в таблице.

#### Размеры надбавок за специфику деятельности

№ п/п	Основание назначения надбавки за специфику деятельности	Наименование профессионально квалификационной группы	Квалификационный уровень	Размер надбавки, процентов
3.	Работа в центрах содействия семейному устройству	должности педагогических работников	второй - четвертый	23,5

		должности руководителей структурных подразделений	первый	6,0
--	--	--	--------	-----

2.3. Выплаты за наличие государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных и автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик и Республики Татарстан предоставляются по должностям работников образования, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней, педагогических работников и руководителей структурных подразделений, и рассчитываются по формуле:

$$B_{pz} = O_d \times D_{pz},$$

где:

$B_{pz}$  - выплата за наличие государственных наград;

$O_d$  - должностной оклад работников образования учреждения,

$D_{pz}$  - размер надбавки за наличие государственных наград.

Размер надбавки за наличие государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 7 процентов.

Размер надбавки за наличие государственных наград Республики Татарстан (Татарской Автономной Советской Социалистической Республики) составляет 6 процентов.

Размер надбавки за наличие отраслевых наград Российской Федерации, Российской Советской Федеративной Социалистической Республики, Республики Татарстан, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 4 процента.

Размер надбавки за наличие Почетной грамоты Российской Федерации составляет 2 процента. Надбавка за наличие Почетной грамоты Российской Федерации устанавливается работникам образования, награждаемым приказом Министра просвещения Российской Федерации (Министра образования и науки Российской Федерации, Министра образования Российской Федерации) в соответствии с **Порядком** награждения ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации (Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации).

Размер надбавки за наличие нагрудного знака Республики Татарстан "За заслуги в образовании" составляет 2 процента. Надбавка за наличие нагрудного знака Республики Татарстан "За заслуги в образовании" устанавливается на основании приказа министра образования и науки Республики Татарстан (министра образования Республики Татарстан).

Установление размеров выплат за наличие государственных наград производится со дня присвоения государственной награды. Работникам образования, имеющим две и более государственные награды, выплата за их наличие устанавливается по одной из государственных наград по выбору работника образования.

2.4. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по группам по стажу в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по профилю и рассчитываются по формуле:

$$B_s = O_d \times D_s,$$

где:

$B_s$  - выплата за стаж работы по профилю;

$O_d$  - должностной оклад работников образования учреждения

$D_s$  - размер надбавки за стаж работы по профилю.

5 Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам за определенный период времени (месяц, квартал, год), а также единовременно в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград, достижений, качественно выполненную работу и по иным основаниям, установленным локальными актами учреждения.

5.1. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат определяются локальными актами учреждения.

5.2. Рекомендуемый размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам составляет не менее 2 процентов фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы.

## 5. Выплаты компенсационного характера

1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с законодательством и в пределах утвержденного фонда оплаты труда отдельных организаций образования, спорта и молодежи на соответствующий финансовый год.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с **трудовым законодательством** и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

2.1. Выплаты компенсационного характера рассчитываются по формуле:

$$B_{kh} = O \times D_{kh} \times \frac{H_{fk}}{H_N},$$

где:

$B_{kh}$  - выплата компенсационного характера;

О - базовый оклад работников

$D_{kh}$  - размер надбавки компенсационного характера, принимаемый в соответствии с **Трудовым кодексом** Российской Федерации;

$N_{fk}$  - фактически отработанное время, по которому законодательством предусмотрены выплаты компенсационного характера;

$H_N$  - норма часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) общеотраслевых профессий рабочих с **Трудовым кодексом** Российской Федерации.

3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с **Трудовым кодексом** Российской Федерации.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, на основании специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов базового оклада.

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

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

## **6. Норма часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников учреждения**

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организации определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

6.2. Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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», Приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

## **7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в учреждении**

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

6.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

6.3. Критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения утверждаются руководителем учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждения. Значения критериев оценки эффективности деятельности учреждения и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед учреждением.

6.4. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогу, являются критерии, отражающие результаты его работы.

6.5. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются положением о распределении стимулирующих выплат по результатам труда работникам ГБУ «ЦССУ г.Бугульмы».

6.6. В случае образования экономии фонда оплаты труда учреждения: вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда и осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения, в соответствии с распорядительными документами, разрабатываемыми учреждением.

## **8. Оплата труда обслуживающего персонала учреждения**

Обеспечение функций обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в учреждении осуществляется с учетом особенностей организации режима работы, на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов учреждения.

## **9. Гарантии по оплате труда**

8.1. Заработная плата работников учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

8.2. Заработная плата работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан, устанавливаемая в соответствии с пунктом 1 постановления КМ РТ № 412 от 31.05.2018 г., не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на основе системы оплаты труда, действовавшей на момент перехода на условия оплаты труда в соответствии с настоящим постановлением, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.



«Согласовано»  
на заседании профкома  
г.Бугульмы»  
«26» 04 2024 г.  
протокол № 3  
Председатель ППО  
ГБУ «ЦССУ г. Бугульмы»  
А.Ю. Никанорова

«Утверждаю»  
И.о. директора ГБУ «ЦССУ»  
Л. А. Шурыгина  
«26» 04 2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о формировании и использовании фонда премирования,**  
**оказания материальной помощи работникам государственного**  
**бюджетного учреждения «Центр содействия семейному устройству детей,**  
**оставшихся без попечения родителей, подготовки и сопровождения**  
**замещающих семей г.Бугульмы»**

2024 год

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о формировании и использовании фонда премирования,**  
**оказания материальной помощи работникам государственного**  
**бюджетного учреждения «Центр содействия семейному устройству детей,**  
**оставшихся без попечения родителей, подготовки и сопровождения**  
**замещающих семей г.Бугульмы»**

**1. Общие положения**

Настоящее Положение о премировании и оказания материальной помощи является формой реализации приказа МО РТ от 05.12.1995 г. № 400 «О внесении и изменений, дополнений в приказы Минобразования РТ», Положения «О формировании и использовании фонда премирования, оказания материальной помощи работникам системы образования Республики Татарстан» от 25.12.1995 г. и Постановления Кабинета Министров РТ «О порядке формирования фонда оплаты труда работникам бюджетной сферы» от 11.07.1995 г. № 465 и разработано в целях усиления материального поощрения, стимулирования роста профессионального мастерства, развития творческой инициативы работников, повышения качества и результатов трудовой деятельности работников государственного бюджетного учреждения «Центр содействия семейному устройству детей, оставшихся без попечения родителей, подготовки и сопровождения замещающих семей г.Бугульмы» (далее - ГБУ «ЦССУ г.Бугульмы», учреждение) .

Настоящее Положение регулирует порядок премирования работников в государственном бюджетном учреждении «Центр содействия семейному устройству детей, оставшихся без попечения родителей, подготовки и сопровождения замещающих семей г.Бугульмы».

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан.

Премирование работников ГБУ «ЦССУ г.Бугульмы» осуществляется в целях стимулирования их трудовой деятельности для выполнения задач, стоящих перед учреждением.

**2. Критерии оценки труда**

2.1. При определении размера премий работникам ГБУ «ЦССУ г.Бугульмы» используются следующие критерии оценки их труда:

- улучшение показателей работы по функциональным обязанностям, качественное выполнение плановых мероприятий, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- инициативное отношение к работе и повышение собственной квалификации;

- постоянное изучение инструктивных, нормативных документов и специальной литературы, касающейся выполняемой работе, а также деятельности учреждения;

- своевременное и качественное предоставление отчетов, информации и выполнение инструкций, приказов, заданий вышестоящих органов управления;

- за выполнение работы, не входящей в круг прямых обязанностей;

- за организацию и качественное проведение летней оздоровительной работы, мероприятий республиканского значения;

- за активное участие в подготовке технического состояния ГБУ «ЦССУ г.Бугульмы» к летнему, осенне – зимнему сезону/ за участие в ремонтных работах;

- отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка учреждения, замечаний ЦГСЭН, пожарного надзора и других контролирующих органов;

- отсутствие финансовых нарушений;

- за большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка;

- за участие в благоустройстве и поддержании материально-технической базы ГБУ «ЦССУ г.Бугульмы»;

- качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу.

- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами управления, успешное выполнение плановых показателей;

- активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;

- участие в методической работе, обобщение передового опыта, авторская разработка учебных и воспитательных программ, курсов, учебных пособий;

- активное участие в общественной жизни учреждения, города, республики;

- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, требований охраны труда и техники безопасности;

2.2. При определении размера премии руководитель учреждения учитывает улучшение показателей работы по функциональным обязанностям, качественное выполнение плановых мероприятий.

2.3. Директор ГБУ «ЦССУ г.Бугульмы» вправе, при наличии экономии фонда оплаты труда, оказывать работникам учреждения материального вознаграждение, премирование, материальную помощь:

- мужчинам ко Дню 23 февраля, женщинам – ко Дню 8 марта, Дню Учителя, в связи с профессиональными праздниками;

- к юбилейным датам при условии трудового стажа в данном коллективе не менее трех лет: к 50-летию, - в размере 0,5 должностного оклада, к 55-летию, 60-летию, 65 - летию - в размере одного должностного оклада;

- выплачивать работникам учреждения при достижении пенсионного возраста (в соответствии с переходным периодом по повышению пенсионного возраста), либо при увольнении по собственному желанию впервые после приобретении права на досрочную трудовую пенсию по старости материальное вознаграждение (единовременное пособие) материальное вознаграждение в размере одного должностного оклада.

- на организацию похорон близких родственников (родителей, супруга, детей) на основании копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство - оказание материальной помощи в размере до 5000 рублей;

- в связи с утратой или повреждением имущества при возникновении чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т. д.) на основании подтверждающих документов из соответствующих органов – до 3000,00 рублей;

- при рождении ребёнка, на основании копии свидетельства о рождении - до 2000,00 рублей;

- при регистрации брака, на основании копии свидетельства о регистрации брака - до 2000,00 рублей.

### **3. Порядок премирования работников**

1. Премии выплачиваются работникам, состоящим с учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о выплате премии.

2. Премии могут выплачиваться всем сотрудникам либо персонально.

3. Решение о выплате премии, в том числе о ее увеличении либо уменьшении, принимается директором учреждения на основании представленных заместителя руководителя, заместителя директора по АХЧ, главного бухгалтера учреждения служебных записок.

4. Окончательное решение о премировании принимает директор ГБУ «ЦССУ г.Бугульмы». Основанием для выплаты премии является приказ директора учреждения, принятый с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5. Премии, начисляемые одному работнику, максимальными размерами не ограничиваются.

6. Каждый работник премируется в зависимости от личного вклада в результаты работы коллектива.

8. Премия, выплачиваемая по настоящему Положению, учитывается при исчислении средней заработной платы работникам.

9. Премия не выплачивается за время нахождения работника в очередном и административном отпусках, а также за дни нетрудоспособности по больничному листу.

10. Премии начисляются только за фактически отработанное время.

11. Премирование руководителя ГБУ «ЦССУ г.Бугульмы» производится приказом Министерства образования и науки Республики Татарстан.

#### **4. Критерии депремирования работников**

1. Невыполнение или ненадлежащее выполнение сотрудниками своих должностных обязанностей, нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка (прогулы, невыходы на работу по неуважительной причине, систематические опоздания, неподчинение.) служат основанием для уменьшения размера премии вплоть до ее лишения.

2. Срыв по вине работника республиканских, городских, районных и других массовых мероприятий, а также подготовка не на должном уровне конкретных заданий, поручений.

3. Несвоевременная обработка поступающей и исходящей корреспонденции.

4. Невыполнение в установленный срок заданий администрации центра.

#### **5. Расчеты, источники премирования**

1. Премирование производится из экономии фонда оплаты труда, образовавшейся между фондом оплаты труда работников, утверждённым на отчётный период, и фактически выплаченной оплатой труда в соответствующем отчётном периоде, и не являются гарантированной частью оплаты труда.

2. Все выплаты, производимые в соответствии с настоящим Положением, осуществляются в рублях путем безналичного перевода средств на зарплатные счета работников учреждения.

3. Фонд экономии заработной платы допускается использовать на премирование в следующих случаях:

- по итогам месяца;
- по итогам работы за квартал;
- по итогам работы за полугодие;
- по итогам работы за девять месяцев;
- по итогам календарного года;
- по итогам конкретных мероприятий;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;
- разовая премия, при условии выполнения показателей работы.

#### **Дополнение**

1. В случае необходимости в Положение могут вноситься изменения и дополнения по согласованию с трудовым коллективом.

«Согласовано»  
на заседании профкома  
г.Бугульмы  
«16» 04 2024 г.  
протокол № 3  
Председатель ППО  
ГБУ «ЦССУ г. Бугульмы»  
А.Ю. Никанорова



«Утверждаю»  
И.о. директора ГБУ «ЦССУ»  
Л. А. Шурыгина  
«16» 04 2024 г.

**ПРАВА И ЛЬГОТЫ,  
предоставляемые работникам при подготовке и проведении аттестации  
государственного бюджетного учреждения «Центр содействия семейному  
устройству детей, оставшихся без попечения родителей, подготовки и  
сопровождения замещающих семей г.Бугульмы»**

2024год

**ПРАВА И ЛЬГОТЫ,  
предоставляемые работникам при подготовке и проведении  
аттестации  
государственного бюджетного учреждения «Центр содействия  
семейному устройству детей, оставшихся без попечения родителей,  
подготовки и сопровождения замещающих семей г.Бугульмы»**

**I. Права аттестуемых работников**

**1.1. Педагогический работник имеет право:**

- заявиться на аттестацию для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым квалификационным категориям (первой или высшей);
- лично присутствовать во время его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию;
- представить в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу);
- подать заявление в аттестационную комиссию с соответствующим обоснованием в случае несогласия с представлением работодателя при аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности;
- обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- получить информацию от работодателя о вакантных должностях или работе, соответствующей квалификации работника, или вакантных нижестоящих должностях или нижеоплачиваемой работе в случае расторжения с работником трудового договора в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации на основании решения аттестационной комиссии о несоответствии работника занимаемой должности.

1.2. За педагогическими работниками сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории

**II. Освобождение от аттестации с целью подтверждения соответствия  
занимаемой должности**

2.1. В соответствии с пунктом 18 Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений,

утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209, от аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности освобождаются:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

*Примечание:*

к данной категории педагогических работников относятся: молодые специалисты, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет после окончания образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования, или другие работники, стаж работы которых в данной педагогической должности, исчисляющийся по совокупности записей в трудовой книжке, не превышает двух лет.

Работники, перешедшие (переведенные) из одного образовательного учреждения в другое образовательное учреждение на одну и ту же педагогическую должность и имеющие стаж работы в данной должности более двух лет, не освобождаются от обязательной аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

*Примечание:*

Аттестация указанных педагогических работников с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), производится в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников. Прохождение такой аттестации в указанные выше периоды (два года после выхода из отпуска по беременности и родам и/или отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет) зависит от желания самих педагогических работников.

### **III. Перенос сроков аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности**

3.1. В соответствии с отраслевым Соглашением на 2021-2023 гг., заключенным между Общероссийским профсоюзом образования и Министерством образования и науки Российской Федерации, отраслевым Соглашением между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки на 2021-2023гг., квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014г. N 276 (далее – Порядок), учитываются в течение срока их действия в следующих случаях:



- при наличии у работника листа нетрудоспособности или медицинского заключения (справки) о наличии заболеваний, а также при необходимости ухода за больным близким родственником в период, совпадающий со сроками аттестации, установленными работодателем;

- в случае окончания срока действия имевшейся у работника квалификационной категории в период длительной командировки (на 1 год и более) для ведения образовательной деятельности или стажировки по специальности в образовательных учреждениях за рубежом;

- в случае перевода (перехода) работника в год очередной аттестации из одного образовательного учреждения в другое образовательное учреждение на одну и ту же педагогическую должность по причине сокращения штатной численности, реорганизации, ликвидации образовательного учреждения.

#### **IV. Применение упрощенных форм профессиональной экспертизы при прохождении аттестации с целью установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей)**

4.1. При прохождении педагогическими работниками аттестации с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) могут быть предусмотрены упрощенные формы профессиональной экспертизы (без привлечения независимых аттестационных экспертов) к следующим категориям педагогических работников, повторно аттестующимся на высшую или первую квалификационную категорию:

- победители конкурса в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование», независимо от года участия в указанном конкурсе;

- работники образования, имеющие государственные награды по профилю педагогической деятельности, включая почетные звания («Заслуженный учитель» и др.), Почетные грамоты Российской Федерации, Республики Татарстан (за подписью Президента), независимо от года награждения;

- победители, призеры, дипломанты, лауреаты международных, федеральных и республиканских профессиональных конкурсов по профилю деятельности аттестуемого работника («Учитель года», «Воспитатель года» и др.), независимо от года проведения конкурса;

- педагогические работники, подготовившие воспитанников - победителей и призеров (1-3 места) международных, всероссийских, республиканских предметных олимпиад, конкурсов, смотров, соревнований, проходивших в течение 5 лет перед аттестацией работника.

4.2. Упрощенные формы экспертной оценки (без привлечения независимых аттестационных экспертов) могут применяться к следующим категориям педагогических работников, повторно аттестующимся на первую квалификационную категорию:

- педагогические работники, награжденные ведомственными нагрудными знаками, Почетными грамотами Министерства образования и науки Российской

Федерации («Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования» и др.), нагрудными знаками, Почетными грамотами Министерства образования и науки Республики Татарстан («За заслуги в образовании»), независимо от года награждения;

- победители и призеры (1-3 место) муниципального этапа республиканских профессиональных конкурсов, соответствующих профилю деятельности аттестуемого работника («Учитель года», «Воспитатель года», др.), независимо от года проведения конкурса;

- педагогические работники, подготовившие воспитанников-победителей и призеров (1-3 места) муниципального этапа предметных олимпиад, конкурсов, смотров, соревнований, проходивших в течение 5 лет перед аттестацией работника.

## **V. Льготы по установлению уровня оплаты труда работника во взаимосвязи с имеющейся квалификационной категорией**

5.1. В соответствии с пунктом 42 письма Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 18 августа 2010 г. № 03-52/46, квалификационные категории, присвоенные педагогическим в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утвержденном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209 (далее - Порядок), учитываются в течение срока их действия в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена категория, независимо от перерывов в работе;

- при переходе из негосударственного образовательного учреждения, а также учреждений и организаций, не являющимися образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком;

- при установлении уровня оплаты труда на должностях, по которым применяется наименование «старший» (старший воспитатель – воспитатель, старший педагог дополнительного образования – педагог дополнительного образования, старший методист – методист, старший инструктор-методист-инструктор-методист, старший тренер-преподаватель – тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться категория, присвоенная по должности, указанной в
--	--

	графе № 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог–организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю основной работы), учитель, преподаватель, ведущий занятия по профильным темам из курса основного предмета, (например, валеология как часть курса биологии, или профильные темы по медицинской подготовке из курса «Основы безопасности жизнедеятельности».)
Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», «Допризывной подготовка» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда (технологии), преподаватель, ведущий работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель - дефектолог, учитель - логопед	Учитель, осуществляющий образовательную деятельность в специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах); воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования музыкального профиля	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждений культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной художественной школы, школы искусств, учреждений культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель музыкальных дисциплин среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКПФ	Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физкультуре, руководитель физического воспитания

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

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности), рассматриваются Министерством образования и науки Республики Татарстан, к чьей компетенции относится присвоение квалификационной категории, на основании письменного заявления.

«Согласовано»  
на заседании профкома  
г.Бугульмы»  
«26» 04 2024 г.  
протокол № 3  
Председатель ППО  
ГБУ «ЦССУ г. Бугульмы»  
А.Ю. Никанорова

«Утверждаю»  
И.о. директора ГБУ «ЦССУ  
Л. А. Шурыгина  
«26» 04 2024 г.

## СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и первичная профсоюзная организация государственного бюджетного учреждения «Центр содействия семейному устройству детей, оставшихся без попечения родителей, подготовки и сопровождения замещающих семей г.Бугульмы» заключили настоящее соглашение в том, что в течении 2024-2027 гг. руководство центра обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№	Содержание мероприятия	Стоимость работ в тыс.руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
1	Проверка состояния организации рабочих мест, состояния запасных выходов.	10	Ежегодно август	И.о. директора Заместитель руководителя Председатель ППО
2	Обучение вновь прибывших сотрудников по охране труда.	10	По мере поступления	И.о. директора Заместитель руководителя
3	Проверка знаний сотрудников по охране труда.	30	Ежегодно ноябрь	И.о. директора Заместитель руководителя
4	Обеспечение специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты, моющими средствами.	35	Ежегодно	И.о. директора
5	Приобретение уборочного инвентаря.	15	Ежегодно	И.о. директора
6	Огнезащитная обработка чердачных конструкций.	80	2017	И.о. директора
7	Благоустройство детской площадки на территории центра.	150	2017-2019	И.о. директора
8	Проверка вентиляционных выходов	3,5	1 раз в год	И.о. директора
9	Обучение санитарно-гигиеническому минимуму	25	1 раз в год	И.о. директора
10	Заправка огнетушителей	15	1 раз в три года	И.о. директора

11	Перемотка пожарных руковов	3	1 раз в год	И.о. директора
12	Дезинфекция зданий	5	12 раз в год	И.о. директора

«Согласовано»  
на заседании профкома  
г.Бугульмы»  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ г.  
протокол № \_\_\_\_\_  
Председатель ППО  
ГБУ «ЦССУ г. Бугульмы»  
\_\_\_\_\_ А.Ю. Никанорова

«Утверждаю»  
И.о. директора ГБУ «ЦССУ»  
Л. А. Шурыгина  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ г.



## НОРМЫ

**выдачи средств индивидуальной защиты работникам государственного  
бюджетного учреждения «Центр содействия семейному устройству детей,  
оставшихся без попечения родителей, подготовки и сопровождения  
замещающих семей г.Бугульмы»**

2024 год

## НОРМЫ

### выдачи средств индивидуальной защиты работникам Государственного бюджетного учреждения «Центр содействия семейному устройству детей, оставшихся без попечения родителей, подготовки и сопровождения замещающих семей г.Бугульмы»

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Срок носки в месяцах	Справочник № пункта или другой нормативный документ
1	2	3	4	5
1.	Работники материально- технического обеспечения			
1.1.	Комендант	<i>При работе с прочими грузами, материалами:</i> Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, 1 шт. Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, 1 шт. Перчатки с полимерным покрытием, 6 пар	12 12 До износа	Приказ Мин- труда и соц- защиты РФ от 09.12.2014 г. №997н, Приложение Пункт 31
1.2.	Заведующий хозяйством (заместитель директора по АХЧ)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, 1 шт. Перчатки с полимерным покрытием, 6 пар	12 До износа	Приказ Мин- труда и соц- защиты РФ от 09.12.2014 г. №997н, Приложение Пункт 32
1.3.	Водитель автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием, 12 пар Перчатки резиновые или из полимерных материалов, дежурные	12 12 12	Приказ Мин- труда и соц- защиты РФ ОТ 09.12.2014 г. №997н, Приложение Пункт 11
1.4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, 1 шт. Перчатки с полимерным покрытием, 6 пар Очки защитные Сапоги резиновые с защитным подноском, 1 пара	12 До износа До износа 12	Приказ Мин- труда и соц- защиты РФ ОТ 09.12.2014 г. №997н, Приложение Пункт 135
		Перчатки с полимерным покрытием, 6 пар Перчатки резиновые или из полимерных материалов, 12 пар Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	12 12 До износа До износа	
1.5.	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, 1 шт. Сапоги резиновые с защитным подноском, 1 пара Перчатки с полимерным покрытием, 2 пары	12 12 12	Приказ Мин- труда и соц- защиты РФ ОТ 09.12.2014 г. №997н, Приложение Пункт 163
1.6.	Уборщик	Костюм для защиты от общих производственных	12	Приказ Мин-



	<b>служебных помещений</b>	загрязнений и механических воздействий, 1 шт.		труда и соц-защиты РФ ОТ 09.12.2014 г. №997н, Приложение <b>Пункт 171</b>
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, 1 шт.	12	
		Перчатки с полимерным покрытием, 6 пар	До износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов, 12 пар	До износа	
<b>1.7.</b>	<b>Электрик</b>	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, 1 шт.	12	Приказ Мин-труда и соц-защиты РФ ОТ 09.12.2014 г. №997н, Приложение  Пункт 189 Т.IV п.п.1212 П.4049 П.4045
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, 1 шт.	12	
		Сапоги резиновые с защитным подноском, 1 пара	12	
		Перчатки с полимерным покрытием, 12 пар	12	
		Перчатки с точечным покрытием	до износа	
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные	
		Перчатки диэлектрические	дежурные	
		Щиток защитный лицевой	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
<b>1.8.</b>	<b>Дворник</b>	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, 1 шт.	12	Приказ Мин-труда и соц-защиты РФ ОТ 09.12.2014 г. №997н, Приложение <b>Пункт 23</b>
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником, 2 шт.	12	
		Сапоги резиновые с защитным подноском, 1 пара	12	
		Перчатки с полимерным покрытием, 6 пар	до износа	

«Согласовано»  
на заседании профкома  
г.Бугульмы»  
«26» 04 2024г.  
протокол № 3  
Председатель ППО  
ГБУ «ЦССУ г. Бугульмы»  
А.Ю. Никанорова

«Утверждаю»  
И.о. директора ГБУ «ЦССУ»  
Л. А. Шурыгина  
«26» 04 2024г.

**Нормы выдачи смывающих и обезвреживающих средств работникам ГБУ  
«Центр содействия семейному устройству детей, оставшихся без попечения  
родителей, подготовки и сопровождения замещающих семей г.Бугульмы»**

**Нормы выдачи смывающих и обезвреживающих средств работникам ГБУ «Центр содействия семейному устройству детей, оставшихся без попечения родителей, подготовки и сопровождения замещающих семей г.Бугульмы»**

<b>№п/п</b>	<b>Наименование профессий и должностей</b>	<b>Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств</b>	<b>Норма выдачи на месяц</b>	
1	Заместитель директора по АХЧ	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	100 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	
2	Комендант	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	100 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	
3	Водитель	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)  Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)  Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства  Очищающие кремы, гели и пасты	100 мл  100 мл  100 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)  100 мл	П.1,2,8,9,10 Приказа от 17 декабря 2010 года №1122н
4	Дворник	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	100 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	

5	Уборщик производственных и служебных помещений	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)  Регенирирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл   100 мл	П.2,10 Приказа от 17 декабря 2010 года №1122н
6	Электрик	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	100 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозировующих устройствах)	
7	Рабочий по обслуживанию здания	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)  Регенирирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл   100 мл	

«Согласовано»  
на заседании профкома  
г.Бугульмы»  
«26» 04 2024 г.  
протокол № 3  
Председатель ППО  
ГБУ «ЦССУ г. Бугульмы»  
А.Ю. Никанорова

«Утверждаю»  
И.о. директора ГБУ «ЦССУ»  
Л. А. Шурыгина  
«26» 04 2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О КОМИССИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА  
государственного бюджетного учреждения «Центр содействия  
семейному устройству детей, оставшихся без попечения родителей,  
подготовки и сопровождения замещающих семей г.Бугульмы»**

1. Положение о комиссии по охране труда (далее - Положение) государственного бюджетного учреждения «Центр содействия семейному устройству детей, оставшихся без попечения родителей, подготовки и сопровождения замещающих семей г.Бугульмы» разработано в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации для организации совместных действий работодателя, работников и уполномоченного представителя по охране труда по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников.

2. Положение предусматривает основные задачи, функции и права комиссии по охране труда (далее - Комиссия).

3. Комиссия является составной частью системы управления охраной труда организации, а также одной из форм участия работников в управлении организацией в области охраны труда. Ее работа строится на принципах социального партнерства.

4. Комиссия взаимодействует с государственными органами управления охраной труда, органами федеральной инспекции труда, другими государственными органами надзора и контроля, а также с технической инспекцией труда профсоюзов.

5. Комиссия в своей деятельности руководствуется законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации об охране труда, генеральным, региональным, отраслевым (межотраслевым), территориальным соглашениями, коллективным договором (соглашением по охране труда), локальными нормативными правовыми актами организации.

**6. Задачами Комиссии являются:**

6.1. Разработка на основе предложений членов Комиссии программы совместных действий работодателя и уполномоченного представителя по охране труда по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

6.2. Организация проведения проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка соответствующих предложений работодателю по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

6.3. Информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

## **7. Функциями Комиссии являются:**

7.1. Рассмотрение предложений работодателя и уполномоченного представителя по охране труда для выработки рекомендаций, направленных на улучшение условий и охраны труда работников;

7.2. Оказание содействия работодателю в организации обучения работников по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также проверки знаний требований охраны труда и проведения своевременного и качественного инструктажа работников по охране труда;

7.3. Участие в проведении обследований состояния условий и охраны труда в организации, рассмотрении их результатов и выработке рекомендаций работодателю по устранению выявленных нарушений;

7.4. Информирование работников организации о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

7.5. Доведение до сведения работников организации результатов аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) по условиям труда и сертификации работ по охране труда;

7.6. Информирование работников организации о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обеззараживающими средствами, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения, организации хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания;

7.7. Содействие в организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и соблюдения медицинских рекомендаций при трудоустройстве;

7.8. Содействие своевременному обеспечению работников организации, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, молоком, другими равноценными пищевыми продуктами и лечебно-профилактическим питанием;

7.9. Участие в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда в организации, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также

осуществление контроля за расходованием средств организации и Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика), направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

7.10. Содействие работодателю во внедрении в производство более совершенных технологий, новой техники, автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания безопасных условий труда, ликвидации тяжелых физических работ;

7.11. Подготовка и представление работодателю предложений по совершенствованию работ по охране труда и сохранению здоровья работников, созданию системы морального и материального поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда и обеспечивающих сохранение и улучшение состояния здоровья;

7.12. Рассмотрение проектов локальных нормативных правовых актов по охране труда и подготовка предложений по ним работодателю, профсоюзному выборному органу и (или) иному уполномоченному работниками представительному органу.

**8. Для осуществления возложенных функций Комиссии предоставляются следующие права:**

8.1. Получать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторов и мерах по защите от них, о существующем риске повреждения здоровья;

8.2. Заслушивать на заседаниях Комиссии сообщения работодателя (его представителей), и других работников организации о выполнении ими обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда;

8.3. Заслушивать на заседаниях Комиссии руководителей и других их работников организации, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекших за собой тяжелые последствия, и вносить работодателю предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

8.4. Участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения по охране труда) по вопросам, находящимся в компетенции Комиссии;

8.5. Вносить работодателю предложения о поощрении работников организации за активное участие в работе по созданию условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;

8.6. Содействовать разрешению трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, изменением условий труда, вопросами предоставления работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, компенсаций.

8.9. Комиссия создается по инициативе работодателя и по инициативе работников и уполномоченного представителя по охране труда (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны).

8.10. Численность Комиссии определяется в зависимости от численности работников в организации, по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работодателя и работников.

8.11. Выдвижение в Комиссию представителей работников организации может осуществляться на основании решения выборного органа первичной профсоюзной организации, представителей работодателя - работодателем.

### **9. Состав Комиссии утверждается приказом работодателя.**

9.1. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны и секретаря. Председателем Комиссии, как правило, является работодатель или его ответственный представитель, одним из заместителей является представитель выборного профсоюзного органа, секретарем - работник службы охраны труда.

9.2. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми им регламентом и планом работы.

9.3. Члены Комиссии должны проходить обучение по охране труда за счет средств работодателя, а также средств Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика) в соответствии с порядком, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по направлению работодателя на специализированные курсы не реже одного раза в три года.

9.4. Члены Комиссии информируют не реже одного раза в год выборный орган первичной профсоюзной организации работников о проделанной ими в Комиссии работе. Выборный орган первичной профсоюзной организации работников организации вправе отзывать из Комиссии своих представителей и выдвигать в его состав новых представителей. Работодатель вправе своим решением отзывать своих представителей из Комиссии и назначать вместо них новых представителей.

9.5. Обеспечение деятельности Комиссии, его членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и т.п.) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным правовым актом организации.



«Согласовано»  
на заседании профкома  
г.Бугульмы»  
«24» 04 2024 г.  
протокол № 3  
Председатель ППО  
ГБУ «ЦССУ г. Бугульмы»  
А.Ю. Никанорова

«Утверждаю»  
И.о. директора ГБУ «ЦССУ  
Л. А. Шурыгина  
«26» 04 2024 г.

**Положение о Соглашении по охране труда  
в государственном бюджетном учреждении  
«Центр содействия семейному устройству детей, оставшихся без  
попечения родителей, подготовки и сопровождения замещающих семей  
г.Бугульмы»**

Работодатель:

1. Знакомит работников при приёме на работу с требованиями охраны труда;
2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда;
3. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающие организационные и технические мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение;
4. За счёт средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спец. одежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств;
5. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения;
6. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками;
7. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда;
8. Обеспечивает ежегодное проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров;
9. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях;
10. Информировать работников (под расписку) об условиях охраны и труда, на их рабочих местах и полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты;

11. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения;

12. Обеспечивает прохождение работниками предварительных при поступлении на работу и периодических - медицинских осмотров;

13. Обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными актами;

14. Обеспечивает проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;

15. Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

Профком:

1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства об охране труда со стороны администрации учреждения;

2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств;

3. Избирает уполномоченных по охране труда;

4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда;

5. Принимает участие в расследование несчастных случаев на производстве с работниками учреждения;

6. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда;

7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда и по обязательствам, предусмотренным коллективным договором;

8. Обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными актами;

9. Обеспечивает проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;

10. Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда

«Согласовано»  
на заседании профкома  
г.Бугульмы»  
«26» 04 2024 г.  
протокол № 3  
Председатель ППО  
ГБУ «ЦССУ г. Бугульмы»  
А.Ю. Никанорова

«Утверждаю»  
И.о. директора ГБУ «ЦССУ»  
Л. А. Шурыгина  
«26» 04 2024 г.

## П Е Р Е Ч Е Н Ь

**профессий и должностей в государственном бюджетном учреждении  
«Центр содействия семейному устройству детей, оставшихся без  
попечения родителей, подготовки и сопровождения замещающих семей  
г.Бугульмы», при выполнении которых обязательны предварительные и  
периодические медицинские осмотры**

№ п/п	Наименование должности	Периодичность
1	Руководитель	один раз в год
2	Заместитель руководителя	один раз в год
3	Педагог-психолог	один раз в год
4	Социальный педагог	один раз в год
5	Юрист-консультант	один раз в год
6	Главный бухгалтер	один раз в год
7	Логопед	один раз в год
8	Программист	один раз в год
9	Методист	один раз в год
10	Медицинский психолог	один раз в год
11	Заместитель директора АХЧ	один раз в год
12	Секретарь-делопроизводитель	один раз в год
13	Инспектор отдела кадров	один раз в год
14	Водитель	один раз в год
15	Уборщик производственных и служебных помещений	один раз в год
16	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	один раз в год
17	Сторож (вахтер)	один раз в год
18	Дворник	один раз в год
19	Электрик	один раз в год
20	Комендант	один раз в год
21	Контрактный управляющий по государственным закупкам	один раз в год

«Согласовано»  
на заседании профкома  
г.Бугульмы»  
«26» 04 2024 г.  
протокол № 3  
Председатель ППО  
ГБУ «ЦССУ г. Бугульмы»  
А.Ю. Никанорова

«Утверждаю»  
И.о. директора ГБУ «ЦССУ  
Л. А. Шурыгина  
«26» 04 2024 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ (КТС) государственного бюджетного учреждения «Центр содействия семейному устройству детей, оставшихся без попечения родителей, подготовки и сопровождения замещающих семей г.Бугульмы»

Настоящее Положение определяет компетенцию, порядок формирования и работы комиссии по трудовым спорам (далее - КТС), совместно созданной работодателем и трудовым коллективом государственного бюджетного учреждения «Центр содействия семейному устройству детей, оставшихся без попечения родителей, подготовки и сопровождения замещающих семей г.Бугульмы» (далее - ГБУ «ЦССУ г.Бугульмы») для урегулирования разногласий возникших в процессе работы.

### 1. Компетенция КТС:

1.1. КТС является первичным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникших между работниками и работодателем ГБУ «ЦССУ г.Бугульмы»;

#### 1.2. КТС не рассматривает споры:

- для рассмотрения которых законодательством предусмотрен иной порядок;
- не являющиеся индивидуальными трудовыми спорами, а касающиеся установления, изменения условий труда на предприятии;
- когда трудовым законодательством или корпоративными нормативными актами однозначно урегулирован вопрос, который работник считает спорным.

Лишь отсутствие нормативного акта дает возможность работнику обратиться в КТС.

### 2. Порядок формирования состава КТС:

2.1. КТС формируется на паритетных началах общим собранием трудового коллектива по 2 человека с каждой стороны.

2.2. Избранными в состав Комиссии от трудового коллектива считаются кандидатуры, получившие большинство голосов.

2.3. Члены КТС со стороны Работодателя назначаются приказом директора ГБУ «ЦССУ г.Бугульмы».

2.4. В случае выбытия члена КТС взамен их избирается другой. Порядок включения их в состав КТС аналогичен порядку формирования КТС в целом.

2.5. Общая численность КТС до четырех человек.

2.6. Срок полномочий - три года.

2.7. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.

3. Право работников на обращение в КТС:

3.1. В КТС рассматриваются трудовые споры работников, находящихся в штате ГБУ «ЦССУ г.Бугульмы».

3.2. Помимо этого правом обращения в КТС обладают:

- лица, изъявившие желание заключить с работодателем трудовой договор, в случае отказа работодателя от заключения такого договора;

- совместители;

- временные работники;

- лица, не работающие в организации, по спорам, возникшим из прежних трудовых отношений;

- студенты вузов, учащиеся средних специальных учебных заведений, проходящие в организации производственную практику по трудовому договору на рабочие места.

3.3. Трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если работник самостоятельно или с участием представляющей его интересы профсоюзной организации не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с администрацией.

3.4. Срок обращения в КТС - 3 месяца. Он исчисляется со дня, когда работник узнал о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока КТС может восстановить срок и решить спор по существу.

3.5. Заявление на работника, поступившее в КТС, подлежит официальной регистрации. С момента обращения в КТС исчисляется срок рассмотрения спора.

3.6. Отказ в приеме заявления по мотивам пропуска работником трехмесячного срока не допускается. Если КТС придет к выводу, что этот срок пропущен не по уважительной причине, то она отказывает в удовлетворении требований работника.

3.7. Течение сроков, с которыми связывается возникновение или прекращение права работников обратиться в КТС, начинается на следующий день после которого работник или должен узнать о нарушении своего права.

3.8. КТС обязан рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок со дня подачи заявления.

4. Порядок рассмотрения споров:

4.1. КТС заблаговременно извещает работника и администрацию ГБУ «ЦССУ г.Бугульмы» о порядке рассмотрения споров.

4.2. Заседание КТС является правомочным, если в нем участвуют не менее половины избранных в ее состав членов.

4.3. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление или уполномоченного им представителя, рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению.

4.4. В случае неявки работника на заседание комиссии рассмотрение заявления откладывается. В случае вторичной неявки работника без уважительных причин КТС может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление повторно. В этом случае срок рассмотрения спора в КТС исчисляется с момента подачи второго заявления и с учетом трехмесячного срока, установленного для обращения в комиссию.

4.5. КТС имеет право приглашать на свои заседания свидетелей, представителей профсоюза других организаций.

4.6. Представители профсоюзов могут выступать в интересах работника по его просьбе, а также по собственной инициативе.

4.7. По запросу КТС администрация обязана представить ей все необходимые документы.

4.8. В начале заседания КТС работник вправе заявить мотивированный отвод любому члену комиссии или свидетелю. Вопрос об удовлетворении отвода решается комиссией. В этом случае при рассмотрении заявления работника может быть перенесено на другое время.

4.9. На заседании КТС ведется протокол, в котором фиксируется дата заседания, присутствие заявителя состав присутствующих членов комиссии, представители администрации, профсоюзов, свидетелей, экспертов и иных участников рассмотрения спора.

4.10. Решение КТС принимается большинством голосов присутствующих на ее заседании членов комиссии.

4.11. Принятое КТС решение, должно содержать указания на дату заседания, результаты голосования, правовое обоснование, мотивировку и содержание решения.

Решение подписывается председательствующим и секретарем непосредственно на заседании комиссии и заверяется печатью.

4.12 Член КТС не согласный с принятым ею решением обязан подписать протокол заседания, но вправе в протоколе отразить свое мнение.

4.13. Копия решения вручается работнику и администрации ГБУ «ЦССУ г.Бугульмы» в трехдневный срок со дня принятия решения. О дате получения (вручения) делается отметка, расписка в журнале.

4.14. Решение КТС может быть обжаловано работником или администрацией в десятидневный срок со дня вручения им копий решения комиссии.

5. Исполнение решений КТС.

5.1. Решение КТС по трудовым спорам (кроме решений о восстановлении на работе) подлежит исполнению администрацией организации в трехдневный срок по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

5.2. Решение КТС о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника подлежит немедленному исполнению - на другой день после принятия решения КТС.

5.3. В случае неисполнения администрацией учреждения решения КТС в установленный срок работнику выдается комиссией удостоверение, имеющее силу исполнительного листа. Удостоверение выдается если работник или администрация обратились в установленный срок с заявлением о разрешении трудового спора в районный (городской народный суд).

5.4. На основании удостоверения, выданного КТС и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения в районный (городской) народный суд судебный пристав приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке.

5.5. В случае, пропуска работником трехмесячного срока по уважительным причинам КТС, выдавшая удостоверение может восстановить этот срок.

#### 6. Регламент работы КТС.

6.1. Прием заявлений в КТС производится уполномоченным администрацией в помещении ГБУ «ЦССУ г.Бугульмы».

6.2. Заявления работников подлежат регистрации в журнале, в котором также фиксируется ход рассмотрения споров его результаты.

6.3. Форма журнала является составной частью настоящего положения.

«Согласовано»  
на заседании профкома  
г.Бугульмы»  
«26» 04 2024 г.  
протокол № 3  
Председатель ППО  
ГБУ «ЦССУ г. Бугульмы»  
А.Ю. Никанорова

«Утверждаю»  
И.о. директора ГБУ «ЦССУ»  
Л. А. Шурыгина  
«26» 04 2024 г.

**Государственное бюджетное учреждение  
«Центр содействия семейному устройству детей, оставшихся без попечения  
родителей, подготовки и сопровождения замещающих семей г.Бугульмы»**

г.Бугульма

**ТИПОВОЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

Номер документа	Дата составления

Государственное бюджетное учреждение «Центр содействия семейному устройству детей, оставшихся без попечения родителей, подготовки и сопровождения замещающих семей г.Бугульмы», именуемое в дальнейшем (именуемое в дальнейшем ГБУ «ЦССУ г.Бугульмы», Центр), в лице директора государственного бюджетного учреждения «Центр содействия семейному устройству детей, оставшихся без попечения родителей, подготовки и сопровождения замещающих семей г.Бугульмы» \_\_\_\_\_, именуемого в дальнейшем «Работодатель», действующего на основании Устава, с одной стороны, и гражданин(ка) Российской Федерации \_\_\_\_\_, паспорт серия \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_, выданный \_\_\_\_\_ (кем, когда), именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили Трудовой договор о следующем:

**1. Предмет договора.**

1.1. Работодатель принимает на работу в государственное бюджетное учреждение «Центр содействия семейному устройству детей, оставшихся без попечения родителей, подготовки и сопровождения замещающих семей г.Бугульмы» на должность \_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ ставку, по \_\_\_\_\_ разряду.

1.2. По настоящему трудовому договору Работник обязуется выполнять обязанности по должности

\_\_\_\_\_ государственного бюджетного учреждения «Центр содействия семейному устройству детей, оставшихся без попечения родителей, подготовки и сопровождения замещающих семей г.Бугульмы», с подчинением Правилам внутреннего трудового распорядка ГБУ «ЦССУ г.Бугульмы», а Работодатель обязуется обеспечить Работнику необходимые условия работы, своевременную выплату заработной платы, социально-бытовые условия в соответствии с соответствующим законодательством, локальными нормативными актами, коллективным договором ГБУ «ЦССУ г.Бугульмы» и настоящим трудовым договором.

**2. Общие положения.**

2.1. Настоящий ДОГОВОР является письменной формой трудового договора, закрепляющий условия труда «Работника» и связанные с ним права и обязанности.

2.2. Настоящий договор заключается на срок неопределенное время с испытательным сроком на 3 месяца на основании заявления работника в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.



- 2.3. Настоящий договор вступает в силу с « » 20 года, прием на работу оформляется приказом.
- 2.4. Работник должен выполнять обязанности, предусмотренные характеристикой работ (в том числе работы по совместительству) соответствующего разряда, с обязанностями предусмотренными характеристикой работ (в том числе работы по совместительству).
- 2.5. Работник в период работы в ГБУ «ЦССУ г.Бугульмы» подчиняется непосредственно директору.
- 2.6. На весь период действия настоящего договора на Работника распространяются все виды льгот.

### **3. Права и обязанности сторон.**

#### **3.1. Работник обязуется:**

- 3.1.1. честно и добросовестно выполнять работу, порученную ему в соответствии с предметом настоящего договора его должностной инструкцией.
- 3.1.2. соблюдать трудовую и производственную дисциплину, Правила внутреннего трудового распорядка, Правила по охране труда, санитарные нормы и правила, свою должностную инструкцию и положения Устава.
- 3.1.3. заботиться об охране материальных ценностей, бережно относиться к оборудованию, движимому и недвижимому имуществу Работодателя и прилагать все усилия к наиболее эффективному его использованию.
- 3.1.4. поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте.
- 3.1.5. сохранять и не разглашать сведения, составляющие врачебную, коммерческую и служебную тайну.
- 3.1.6. нести, в соответствии с действующим законодательством, материальную ответственность за ущерб, причиненный по его вине.
- 3.1.7. обеспечивать сохранность вверенной Работнику документации и соблюдать установленный для конкретных документов режим работы.
- 3.1.8. выезжать в командировки.
- 3.1.9. при увольнении с работы сдать имущество, находящееся в его пользовании, и иные товарно-материальные ценности, полученные Работником для выполнения работы.
- 3.1.10. работать над повышением профессионального уровня.
- 3.1.11. Выполнять дополнительные работы по смежным профессиям, а также по указаниям руководителя в случае производственной необходимости в течение одного месяца.
- 3.1.12. Не разглашать сведения, составляющие государственную или иную охраняемую законом тайну, ставшие известными ему в связи с исполнением своих должностных обязанностей.
- 3.1.13. Соблюдать требования законодательства Российской Федерации по гражданской обороне и мобилизационной подготовке.
- 3.1.14. Сохранять в тайне конфиденциальную информацию, ставшей известной в процессе деятельности, не разглашать и не распространять.

#### **3.2. Обязанности работодателя:**

- 3.2.1. Заключать, изменять и расторгать трудовой договор с Работником в порядке и на условиях, установленных ТК РФ.
- 3.2.2. Создать для Работника необходимые условия для успешного выполнения им работы, предусмотренной настоящим ДОГОВОРОМ: предоставить Работнику рабочее место, обеспечить необходимыми для работы средствами труда, условиями охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии.
- 3.2.3. Требовать от работника выполнения им трудовых обязанностей. Соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка учреждения, бережного отношения к имуществу работодателя и других работников учреждения.
- 3.2.4. Выплачивать заработную плату в сроки, установленные коллективным договором: за первую половину месяца – 25 числа каждого месяца; за вторую половину месяца – 10 числа каждого месяца, следующего за расчетным периодом.

- 3.2.5. Поощрять работника за добросовестный и эффективный труд.
- 3.2.6. Оплачивать, в случае производственной необходимости и наличия в учреждении возможности, обучение и повышение квалификации Работника.
- 3.2.7. Производить отчисления по государственному социальному страхованию и пенсионному обеспечению.
- 3.2.8. Привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ.
- 3.2.9. Нести в установленном законом порядке ответственность за причинение здоровью Работника вреда в связи с увечьем или профзаболеванием.
- 3.2.10. Обеспечивать учет и сохранность документов по личному составу граждан, а также своевременную передачу их в государственный архив Республики Татарстан в установленном порядке при реорганизации ликвидации Центра.

#### **4. Рабочее время и время отдыха.**

- 4.1. Рабочий день Работника устанавливается с 8.00 до 17.00, перерыв ежедневно с 12 часов до 13 часов.
- 4.2. Работнику предоставляется полный ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с ТК РФ 28 календарных дней, а также отпуск без сохранения заработной платы. Ученические и иные предусмотренные законодательством отпуска, предоставляются в соответствии с положениями ТК РФ. Очередность отпусков Работника определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых Работодателем. Отпуск Работнику может быть перенесен или продлен в порядке ст. 124 ТК РФ.
- 4.3. Работнику предоставляется свободный от работы день в месяц, либо еженедельно не менее 2 часов свободного времени, с выплатой средней заработной платы, как женщине имеющей детей до 16 лет, на основании п.5 Постановления Совета Министров ТССР от 14.06.1991 г. № 261 (с внесенными изменениями и дополнениями), на основании п. 9.1.1 Коллективного договора.

#### **5. Оплата труда.**

- 5.1. За выполнение обязанностей, предусмотренных настоящим договором, оплату производить согласно штатному расписанию в соответствии ст. 129-158 ТК РФ;
- разряд оплаты труда устанавливается в соответствии с квалификационной категорией в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 г № 678

«Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»

Оклад (тарифная ставка), надбавки к заработной плате и прочие денежные выплаты	Сумма, руб.
должностной оклад	
<b>ежемесячные стимулирующие выплаты:</b> за стаж работы по профилю и др.	

5.2. **Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ по результатам труда за определенный период времени:** устанавливаются в соответствии с размерами и критериями эффективности деятельности работника, установленными Положением о новой системе оплаты труда.

5.3. Работнику выплачиваются премии по результатам работы и производятся другие материальные поощрения и выплаты в соответствии с локальными, нормативными актами ГБУ «ЦССУ г.Бугульмы», согласованные с работодателем.

5.4. В случае присвоения более высокой квалификационной категории Работнику гарантируется увеличение стимулирующей выплаты за квалификационную категорию со дня принятия решения соответствующей аттестационной комиссией.

5.5. Стимулирующая доплата за наличие государственных наград (почетных званий) производится со дня присвоения государственной награды (почетного звания). Работнику,

имеющему две и более государственные награды (почетных званий) выплата устанавливается по одной из наград (званий) по выбору Работника.

## **6. Ответственность сторон.**

6.1. За неисполнение или ненадлежащее исполнение настоящего договора стороны несут предусмотренную действующим законодательством ответственность.

## **7. Прекращение трудового договора.**

7.1. Настоящий трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным действующим законодательством о труде, в том числе за нарушения обязательств по настоящему трудовому договору п. 3.1., 3.2.

7.2. В одностороннем порядке настоящий трудовой договор, может быть расторгнут, согласно статьям 77,78,80,81,83,84 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **8. Разрешение споров.**

8.1. Споры и иные разногласия, возникающие между сторонами по реализации прав и обязательств по настоящему трудовому договору, разрешаются по соглашению сторон, а при не достижении соглашения - в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (стороны в праве обратиться в соответствующие органы или в суд).

## **9. Иные условия трудового договора.**

9.1. Изменения и дополнения в настоящий трудовой договор могут вноситься по соглашению сторон в случаях:

- изменения законодательства Российской Федерации;
- инициативы любой из сторон настоящего трудового договора.

Изменения и дополнения оформляются письменными дополнительными соглашениями, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

## **10. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов.**

10.1. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность Работника может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью Работника и правами и законными интересами Центра, Работником которой он является, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации Центра.

10.2. Под личной заинтересованностью Работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей, понимается возможность получения Работником в связи с исполнением трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав, или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц.

10.3. Директор Центра обязан уведомлять работодателя Учредителя о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

10.4. Работник Центра обязан уведомлять Директора Центра о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

10.4.1. Порядок уведомления Директора Центра, перечень сведений, содержащихся в уведомлениях, организация проверки этих сведений и порядок регистрации уведомлений определяются Директором Центра.

Настоящий договор составлен с 2-х экземплярах. Один экземпляр хранится у Работодателя, второй – у Работника. Оба экземпляра имеют одинаковую юридическую силу.

### **Работодатель**

Государственное бюджетное учреждение  
«Центр содействия семейному устройству детей,

### **Работник**

Ф.И.О.

оставшихся без попечения родителей, подготовки и  
сопровождения замещающих семей г.Бугульмы»  
Адрес: Республика Татарстан, г. Бугульма,  
ул. Мусы Джалиля, д.21, телефон: +7(85594) 4-32-90

ИНН 1645030062  
ОКПО 57246063

Паспортные данные: серия \_\_\_\_ № \_\_\_\_  
выдан « \_\_\_\_ » \_\_\_\_ 20\_\_ года

код подразделения \_\_\_\_\_

Адрес регистрации: \_\_\_\_\_

ИНН: \_\_\_\_\_

Страховое свидетельство: \_\_\_\_\_

Телефон: \_\_\_\_\_

Работодатель \_\_\_\_\_ (подпись)

Работник \_\_\_\_\_ (подпись)

МП

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_ 20\_\_ г.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_ 20\_\_ г.

При подписании Трудового договора Работник ознакомлен с:

1. Положением о ГБУ «ЦССУ  
г.Бугульмы» \_\_\_\_\_
2. Уставом ГБУ «ЦССУ  
г.Бугульмы» \_\_\_\_\_
3. Должностной инструкцией главного  
\_\_\_\_\_
4. Коллективным  
договором \_\_\_\_\_
5. Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ «ЦССУ  
г.Бугульмы» \_\_\_\_\_
6. Трудовым Кодексом Российской  
Федерации \_\_\_\_\_
7. Инструкциями по охране  
труда \_\_\_\_\_
8. Кодексом этики и служебного поведения сотрудников ГБУ «ЦССУ  
г.Бугульмы» \_\_\_\_\_

Экземпляр трудового договора получил (а) \_\_\_\_\_ (подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_ 20\_\_ г.

В коллективном договоре  
пронумеровано,  
пронумеровано  
и скреплено печатью  
115 (сто пятнадцать) листов

И.о. директора  
ГБУ «ЦССУ г.Бугульмы» Л.А. Шурягина