# Приложение № 9

к коллективному договору

## ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда сотрудников ГБУ РА «Майкопский

психоневрологический дом-интернат»

1. Общие положения

1.1.Настоящее положение об оплате труда регулирует порядок оплаты труда работников ГБУ РА «МПДИ», по виду экономической деятельности «Предоставление социальных услуг» на основе Типового положения об оплате труда работников государственных учреждений Республики Адыгея, подведомственных Министерству труда и социального развития Республики Адыгея, по виду экономической деятельности «Предоставление социальных услуг», утвержденного постановлением Кабинета Министров РА № 126 от 22.06.2009 г., постановление Кабинета МинистровРеспублики Адыгея от 23 мая 2011 г. № 84 «О некоторых вопросах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Адыгея», постановление Кабинета Министров Республики Адыгея от 31 октября 2011 г. № 223 «Об увеличении оплаты труда работников государственных учреждений Республики Адыгея», Постановление Кабинета Министров Республики Адыгея от 25 сентября 2012 г. № 204 «Об увеличении размеров (минимальных размеров) окладов (должностных окладов), ставок заработной платыработников государственных учреждений Республики Адыгея», постановление Кабинета Министров Республики Адыгея № 72 от 03.04.2013 г. «О внесении изменений в Типовое положение об оплате труда работников государственных учреждений Республики Адыгея, подведомственных Министерству труда и социального развития Республики Адыгея, по виду экономической деятельности «Предоставление социальных услуг», постановление Кабинета Министров Республики Адыгея от 03 апреля 2013 г. № 72 «О внесении изменений в Типовое положение об оплате труда работников государственных Учреждений Республики Адыгея, подведомственных Министерству труда и социального развития Республики Адыгея, по виду экономической деятельности «Предоставление социальных услуг», постановление Кабинета Министров Республики Адыгея № 216 от 20.09.2013 г. «Об увеличении размеров (минимальных размеров) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Государственных учреждений Республики Адыгея».

1.2.Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного минимального размера оплаты труда.

1.3.Условия оплаты труда работников учреждений, не урегулированные настоящим Положением, определяются в соответствии с трудовым законодательством.

1.4.Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5.Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.6.Определение размеров заработной платы по основной должности и должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7.Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.8.Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема средств, поступающих из республиканского бюджета Республики Адыгея.

1.9.Министерство труда и социального развития Республики Адыгея вправе централизовать до 3 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения Республики Адыгея. Использование централизованных лимитов бюджетных обязательств осуществляется учреждением с учетом исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Министерством труда и социального развития Республики Адыгея.

1. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1.Заработная плата работника учреждения включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

2.2.Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - оклады) по профессиональным квалификационным группам должностей служащих и профессий рабочих (далее - ПКГ) устанавливаются в соответствии с Приложением №1 к Положению об оплате труда работников ГБУ РА «МПДИ» на основе отнесения должностей служащих и профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам.

 2.3. Работникам учреждения устанавливается следующие повышающие коэффициенты к окладам:

 - повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

 - персональный повышающий коэффициент к окладу;

 - повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

 - повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, ученуюстепень, почетное звание.

 2.4.Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер. Решение о введении повышающих коэффициентов, указанных в подпунктах 1, 2, 3 пункта 2.3. настоящего раздела принимается учреждением с учетом обеспечения финансовыми средствами, указанные повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

 2.5.Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ. Размеры данного повышающего коэффициента по квалификационным уровням ПКГ приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу - до 3,0.

 2.6.Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда единого тарифно­квалификационного справочника работ и профессий рабочих и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, утверждается приказом Министерства труда и социального развития Республики Адыгея. Размер повышающего коэффициента к окладу - до 0,3.

 2.7.Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

2.8.Учреждением устанавливаются следующие размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию по должностям, предусматривающим категорирование:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

- при наличии первой квалификационной категории - 0,10;

-при наличии второй квалификационной категории - 0,05.

2.9.Учреждением устанавливаются следующие размеры повышающего коэффициента к окладу за ученую степень, наличие почетного звания:

- доктора наук - 0,2;

- кандидата наук -0,1;

- за наличие почетного звания -0,1.

 2.10.Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания начинается с даты возникновения правовых оснований для установления соответствующих коэффициентов (присвоения категории, ученой степени, почетного звания и т.д.).

 2.11.Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания суммируются. Повышающие коэффициенты к окладу за почетное звание применяются только по основной должности. При наличии у работников нескольких почетных званий, начинающихся со слов «заслуженный» или народный», упомянутый коэффициент применяется по одному из оснований. Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, ученую степень и почетное звание устанавливаются при условии их присвоения по профилю работы учреждения или направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности. Учитываются почетные звания СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, РСФСР, Российской Федерации и Республики Адыгея.

1. Порядок и условия установления выплат компенсационного

характера

 3.1.Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

 - выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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);

 3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных величинах, если иное не установлено федеральным законодательством и законодательством Республики Адыгея.

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

 3.4. Работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера в размере от 4 до 24 % оклада по результатам аттестации рабочего места. Перечень конкретных работ, профессий рабочих, должностей служащих и размеры компенсационных выплат утверждаются локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации. На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается в прежнем размере всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата отменяется.

3.5. Работникам учреждения устанавливается выплата компенсационного характера, связанная с особыми условиями труда. Конкретный перечень работников учреждения, которым устанавливается выплаты компенсационного характера, связанная с особыми условиями труда, содержится в Приложении № 6 к Коллективному договору.

 3.6. В случае привлечения работников, не состоящих в штате учреждения, для проведения консультаций, экспертизы, оказания медицинской помощи и выполнения другой работы по должностям оплата труда производится с учетом размера выплат компенсационного характера за фактически отработанное время.

 3.7. При выполнении работником в учреждении в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым т:говором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) или исполнении им обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации производится доплата к окладу должностному окладу) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

 3.8. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

 3.9.Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Доплата за работу в ночное время производится в размере 50 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на месячную норму рабочих часов.

 3.10.Работникам учреждения, которым вводится рабочий день с разделением на части (с перерывом в работе свыше 2 часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета 10% оклада (должностного оклада) по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается. Перечень должностей работников, которым устанавливаются указанные доплаты, определяется по согласованию с выборным профсоюзным органом.

 3.11. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса.

4. Порядок и условия установления выплаты стимулирующего характера

 4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

 - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, включая надбавку за классность водителям;

 - выплаты за стаж непрерывной работы;

 - премиальные выплаты.

 4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

 4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения:

 - заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю учреждения непосредственно;

 - руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя учреждения, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

 - другим работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

 4.4. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера необходимо учитывать:

 - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

 - инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

 - качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

 - участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

 4.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу без учета повышающих коэффициентов.

 4.6. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам с учетом:

 - интенсивности и напряженности работы;

 - перевыполнения норм нагрузки;

 - участия в выполнении важных работ, мероприятий;

 - обеспечения безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения (подразделения);

 - организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

 - непосредственного участия в реализации национальных проектов, целевых программ;

 - внесения предложений по совершенствованию профессиональной служебной деятельности.

 4.7. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на определенный срок, но не более календарного года. Выплаты отменяются при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ. Максимальным размером выплата не ограничена.

 4.8. Выплата за классность водителям устанавливается:

 - в размере 10% оклада водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов

 - класса;

 - в размере 25% оклада водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов 1 класса.

4.9.Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам при:

- обеспечении стабильного уровня качества услуг;

- соблюдения регламентов, стандартов, технологий при выполнении работ (оказании услуг);

- соблюдение установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);

- применение в практической работе новых технологий (социальных, медицинских и т.д.);

- отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима.

4.10. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на определенный срок, но не более календарного года. Выплаты отменяются при ухудшении показателей в работе. Максимальным размером выплата не ограничена.

4.11. Выплата к окладу за стаж непрерывной работы устанавливается:

* в размере 20% оклада за первые три года и 10% за последующие 2 года непрерывной работы но не выше 30% оклада всем работникам учреждения.

4.12. Положение о порядке исчисления стажа непрерывной работы в целях установления размера выплаты за стаж непрерывной работы утверждается Министерством труда и социального развития Республики Адыгея.

 4.13.Работникам учреждений могут выплачиваться следующие премии:

- по итогам работы за период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

- за образцовое качество выполняемых работ

- за выполнение особо важных и срочных работ;

- в связи с юбилеем.

4.14. Условия премирования должны усчитывать систему оценки объема, качества и эффективности оказываемого вида услуг, которые строятся исходя из подхода, основанного на учете конечных результатов и показателей, имеющих количественное выражение.

 4.15. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы - по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

 4.16.Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере одного оклада (должностного оклада) при:

 - награждении орденами и медалями Российской Федерации и Республики Адыгея, присвоении почетных званий, награждении знаками отличия;

 - награждении Почетными грамотами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Государственного Совета - Хасэ Республики Адыгея, Министерства труда и социального развития Республики Адыгея;

 - награждении нагрудными знаками «Отличник здравоохранения» и «Отличник социально-трудовой сферы».

 4.16. Премия в связи с юбилеем выплачивается при достижении работником возраста 50 лет и далее через каждые пяль лет.

 4.17. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ. Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничивается.

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

 5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

 5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от отнесения учреждения к группам по оплате труда. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается Министерством труда и социального развития Республики Адыгея в кратности от 1 до 4.

 5.3. Критерии отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений, утверждаются Министерством труда и социального развития Республики Адыгея.

 5.4. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

 5.5.С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в разделе 5 Положения, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и законодательством Республики Адыгея. Врачам - руководителям учреждений и их заместителям - врачам повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию учитывается по любой специальности, по которой она им присвоена.

 5.6. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 Положения.

 5.7. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа Министра труда и социального развития Республики Адыгея с учетом результатов деятельности учреждения в целом в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения и положением о материальном стимулировании руководителей учреждений, утвержденным Министерством труда и социального развития Республики Адыгея. Размеры и виды выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ежегодно устанавливаются Министерством труда и социального развития Республики Адыгея в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

 5.8. В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с федеральным законодательством и (или) решениями Кабинета Министров Республики Адыгея.

 5.9. Министерство труда и социального развития Республики Адыгея вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждений, а также примерный перечень должностей, относимых административно-управленческому персоналу.

6.Другие вопросы оплаты труда

 6.1. Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается приказом Министерства труда и социального развития Республики Адыгея.

 6.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть выплачена материальная помощь. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

 6.3.Оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками учреждения, производится по ставкам почасовой оплаты труда:

|  |  |
| --- | --- |
|  | Оплата в час, в рублях |
| Профессор, доктор наук, лицо, имеющее почетное звание «Народный врач» | 400 |
| Доцент, кандидат наук, лицо, имеющее почетное звание «Заслуженный врач» | 300 |
| Лица, не имеющие ученой степени | 200 |

 6.4. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск. Разовая консультация продолжительностью менее одного часа оплачивается как за один час. Порядок оплаты труда врачей-консультантов, предусмотренный в настоящем подпункте, не применяется для оплаты труда врачей, привлекаемых к проведению консультаций в учреждениях, в штате которых они состоят.

 6.5. Работа врача-консультанта в объеме не более 300 часов в год не считается совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора.

 6.6. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах установленного фонда оплаты труда.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда

сотрудников ГБУ РА «МПДИ»

1. По профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, занятых в сфере социального обслуживания

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационныеуровни | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | Размероклада,рублей | Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой |
| 1. Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Санитарка палатная; санитарка аптеки; санитарка - буфетчица; санитар для сопровождения; санитарка - уборщица, санитар палатныйМладшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка; фасовщик аптеки | 2791 | до 1,96 |
| 2. Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский ифармацевтический персонал" |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по ЛФК;инструктор по трудовой терапии;  | 3679 | до 2,85 |
| 2 квалификационный уровень | медицинская сестра по диетпитанию, помощник врача эпидемиолога  | 3679 | до 2,90 |
| 3 квалификационный уровень | медицинская сестра; медицинская сестра палатная; медсестра автоклавной, медсестра палатная (постельный режим)медсестра стоматолог.кабинета. | 3679 | до 2,95 |
| 4 квалификационный уровень | зубной врачмедицинская сестра процедурной | 3679 | до 3,0 |
| 5 квалификационный уровень | старшая медсестра психотделениязав. аптекой | 3679 | до 3,05 |
| 3. Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры" |
| 2 квалификационный уровень | Врач - терапевт; врач - психиатр; врач - невропатолог; врач - окулист; врач — отоларинголог; врач — хирург; врач –дермавенеролог. | 4516 | до 4,1 |

1. По профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационныеуровни | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | Размероклада,рублей | Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой |
| 1.Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должностислужащих первого уровня" |
| 1 квалификационный уровень | экспедитор;делопроизводитель; кассир; | 2791 | 0,42 |
| 2.Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должностислужащих второго уровня" |
| 1 квалификационный уровень | техник; | 3171 | 0,19 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий складом (материальный); заведующий складом (продовольственный) | 3171 | 0,64 |
| 3 квалификационный уровень | заведующий производством; заведующий прачечнойначальник хозяйственного отдела; | 3171 | 0,80 |
| 3. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должностислужащих третьего уровня" |
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер;специалист по охране труда; инженер; психолог; экономист по финансовой работе; юрисконсультинженер-программист;специалист по кадрам | 3933 | 0,82 |

1. По профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационныеуровни | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | Размероклада,рублей | Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой |
| 1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессиирабочих первого уровня" |
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно­квалификационным справочником работ и профессий рабочих;дворник; кух. рабочий; мойщик посуды; официант; машинист по стирке и ремонту спецодежды; швеягрузчик; сторож-вахтер; уборщик производственных и служебных помещений; кладовщик; парикмахер | 2664 | 0,52 |
| 2.Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессиирабочих второго уровня" |
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно­квалификационным справочником работ и профессий рабочих;водитель автомобиля; плотник; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;слесарь-сантехник; повар | 3108 | 0,62 |
| 2 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно­квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3108 | 0,67 |
| 3 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно­квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3108 | 0,72 |
| 4 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) | 3108 | 0,77 |

1. По профессиональным квалификационным группам должностей работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационныеуровни | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | Размероклада,рублей | Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой |
| 2. Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг" |
| 1 квалификационный уровень | Специалист по социальной работе | 4400 | 0,53 |
| 2 квалификационный уровень | Психолог | 4400 | 0,55 |

1. По профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, занятых в сфере социального обслуживания

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационныеуровни | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | Размероклада,рублей | Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой |
| 1. Профессиональная квалификационная группа «Должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»
 |
|  | культорганизатор | 3552 | 0,40 |

Приложение № 10

к коллективному

 договору

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка

1. Общая часть

1.1. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

1.2. Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

1.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета;

- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний.

1.4. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Работодателем.

1.5. Общие основания прекращения трудового договора осуществляется в соответствии со ст. 77 Трудового кодекса РФ. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2. Основные права и обязанности Работодателя и Работника:

2.1. Работник имеет право на:

* заключение, изменение и расторжение трудового договора;
* предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
* своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
* отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, выходных дней, не рабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
* защиту трудовых прав, свобод и законных интересов.

2.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей.

2.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством РФ;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договора;

- поощрять Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой);

- требовать от Работников исполнения трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу;

- за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

2.4. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

3. Режим рабочего времени

3.1. Пятидневная рабочая неделя с 8.00 – 17.00, пятница - с 8.00 – 16.00. Перерыв для приема пищи с 12.00 до 12.48.

3.2. Для дежурного медицинского персонала, сторожей-вахтеров – сменный график работы (смена 24 часа). Дежурному медицинскому персоналу – предоставлять возможность приема пищи в течение рабочего времени без права отдыха. Сторожам-вахтерам предоставляется 2 часа из смены на прием пищи и пересмену, которые не оплачиваются.

3.3. Для работников пищеблока.

3.3.1. Повар и кух.рабочий – раздельный сменный график работы:

- первая часть смены с 6.00 до 18.00, перерыв для приема пищи с 13.00 до 13.48;

- вторая часть смены с 7.00 до 19.00, перерыв для приема пищи с 14.00 до 14.48.

 3.3.2 Официант, санитарка-уборщица, санитарка-буфетчица, мойщик посуды с 7.00 до 19.00, перерыв для приема пищи с 15.30 до 16.18.

3.4 В соответствии с законом Республики Адыгея от28.09.1994 г. «Об охране семьи, материнства, отцовства и детства» установлена рабочая неделя женщинам, имеющим детей до 14 лет, не более 35 часов, с сохранением полной оплаты труда.