

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1 от 27.11.2017 года
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ на 2016-2019гг.**

г. Н. Новгород

«27» ноября 2017г.

Работники ГБУ «Автозаводский детский дом-интернат» в лице председателя профсоюзного комитета (Профкома) Пономарёвой Натальи Викторовны с одной стороны и директора учреждения Жинько Михаила Ивановича, действующего на основании Устава учреждения, именуемого в дальнейшем «Работодатель», с другой стороны заключили настоящее дополнительное соглашение № 1 к коллективному договору на 2016-2019г. о нижеследующем:

1. Раздел II коллективного договора читать в следующей редакции:

2. Основные условия оплаты труда

Условия оплаты труда работников учреждения, устанавливаются на основании Положения о системе оплаты труда за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка Государственного бюджетного учреждения системы социального обслуживания населения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальное реабилитационно-образовательное учреждение «Автозаводский детский дом – интернат для умственно отсталых детей» (далее – Учреждение).

2.1 Оклады (должностные оклады) руководителей структурных подразделений, работников, занимающих должности служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения:

- в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и установленными требованиями к квалификации, профессиональными стандартами;

- с учетом отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным соответствующими нормативами правовыми актами;

- на основании минимальных окладов (минимальных должностных окладов), по ПГТ (квалификационным уровням), общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по ПКГ (квалификационным уровням) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

- повышающих коэффициентов (величин повышения, применяемых к размерам минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы), определенных в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимыми для осуществления данной профессиональной деятельности.

2.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не

может быть ниже минимального размера оплаты труда в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если заработная плата, установленная работнику, складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится гарантированная доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.3. Оплата труда работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, а также по совместительству (внутреннему совместительству) производится в соответствии со статьями 93 и 285 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

2.5. Индексация (повышение) заработной платы работников Учреждения осуществляется при формировании областного бюджета на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и на плановый период) и в течение финансового года по решению Правительства Нижегородской области.

2.6. В случае оптимизации структуры и численности работников Учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 28 декабря 2012 года № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

2.7. Штатное расписание организации социального обслуживания в соответствии с уставом Учреждения, утверждается директором и включает в себя все должности специалистов, служащих (профессии рабочих).

2.8. Директор Учреждения приказом утверждает перечни должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу.

Административно-управленческий персонал - работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

Основной персонал - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал – работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

2.9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором Учреждения на основании нормативно правовых актов, регулирующих данное положение, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по ПКГ, квалификационным уровням ПКГ, сложности и объема выполняемой работы.

По должностям работников, не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются директором Учреждения в зависимости от сложности труда.

2.10. Рабочим, отнесенным к высококвалифицированным по важности и ответственности выполняемых работ, ставка заработной платы устанавливается по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», исходя из утверждаемых Правительством Нижегородской области минимальной ставки заработной платы и повышающего коэффициента по 4 квалификационному уровню.

К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6 разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и постоянно выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом или высшей сложности, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах в Учреждении (далее – Перечень), утверждается приказом руководителя Учреждения с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ.

3. Составляющие оплаты труда

3.1. Оплата труда работников включает:

- должностной оклад, ставка заработной платы
- компенсационные выплаты
- стимулирующие выплаты (премиальные выплаты).

3.2. Норма рабочего времени исчисляется по расчетному графику пятидневной (шестидневной) рабочей недели. Учетный период – месяц.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам, ставкам или в абсолютных размерах.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Выплаты компенсационного характера:

4.2.1 Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. ст. 146,147 Трудового кодекса Российской Федерации);

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

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

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

1) выплаты работникам, обслуживающим особый контингент лиц, устанавливаются в размере 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, согласно

утвержденного директором учреждения Перечня должностей работников, имеющих право на установление указанной выплаты.

2) Выплата за работу в специальном реабилитационно-образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья,

Устанавливается в размере 15% и 20% должностного оклада, ставки заработной платы:

- Директор, его заместители, осуществляющие учебно-воспитательную (производственная) работу, заведующие коррекционно-образовательными отделениями (осуществляющие образовательный процесс), их заместители по учебно-воспитательной работе, старшие воспитатели, воспитатели, педагоги дополнительного образования, учителя, учителя - дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, инструкторы по физкультуре, старшие мастера, мастера производственного обучения, музыкальные руководители – **20%**
- Все должности, кроме должностей, указанных выше – **15%**

Выплаты, указанные в пункте 4.2. настоящего положения устанавливаются в пределах выделенного фонда оплаты труда.

Применение выплат компенсационного характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3) Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, выполняющим в одном и том же Учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора. Все доплаты оформляются приказами директора Учреждения.

Доплата замещающим работникам производится в соответствии с фактически отработанными часами, отраженными в таблице учета рабочего времени.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисляется в процентах от ставки заработной платы, должностного оклада по основной профессии (должности) без учета других повышений и выплат.

Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенного фонда оплаты труда.

В случае если должностной оклад отсутствующего работника ниже оклада работника его замещающего, то производится начисление межокладной разницы. Если должностной оклад отсутствующего работника выше оклада работника его замещающего, то оплата производится по окладу отсутствующего работника.

4) Доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: сверхурочная работа, работа в ночное время, работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время осуществляется за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Доплата за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, с учетом компенсационной выплаты за обслуживание особого контингента лиц, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

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

5. Выплаты стимулирующего характера и премии

5.1. Выплаты стимулирующего характера, направлены на материальную заинтересованность работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития профессиональных навыков, успешной адаптации и социализации обучающихся, воспитанников, развития инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное оказание обучающимся, воспитанникам услуг, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений руководителя

5.2. Руководитель учреждения вправе самостоятельно определить долю стимулирующей части фонда оплаты труда, и распределить его на стимулирующие выплаты и премии.

5.3. Выплата устанавливается либо в абсолютном размере, либо в процентном соотношении к должностным окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ.

Применение выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.4 В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, руководителем Учреждения работникам могут быть установлены следующие выплаты:

- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - выплата за стаж непрерывной работы);
- выплата за качество выполняемых работ;

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;

5.5. Выплата за классность водителям автомобилей;

Водителям автомобилей всех типов, имеющим первый класс, устанавливается выплата в размере 25 процентов, второй класс – 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя (за исключением водителей, отнесенных к высококвалифицированным рабочим).

5.6. Работникам из числа педагогического персонала за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника устанавливается доплата в процентном отношении к должностному окладу в размере:

- 5% за проверку тетрадей по должности «учитель»
- 5% за классное руководство по должности «учитель»
- 10% за заведование кабинетами, учебными мастерскими по должностям: «учитель», «учитель - дефектолог», «учитель-логопед», «мастер производственного обучения», «педагог-психолог», «руководитель кружка компьютерной грамоты»
- 10% за руководство методическим объединением (согласно приказа о назначении ответственного лица за руководство и организацию работы методического объединения)

5.7. Для грамотного руководства учебно-реабилитационными отделениями, контроля за соблюдением правил внутреннего трудового распорядка, а так же правил пожарной безопасности, охраны труда, личной гигиены работников - *воспитателям, исполняющим обязанности заведующего отделением или лицу его замещающему*, в соответствии с приказом о возложении обязанностей, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата, на основании локального нормативного акта по учреждению.

За ненадлежащее исполнение возложенных обязанностей заведующих учебно – реабилитационными образовательными отделениями, выплата снимается или уменьшается от установленного размера.

5.8. Разовое премирование сотрудников учреждения к юбилейным датам, памятным событиям, православным и социально – значимым праздникам:

- «Новый год»
- «Рождество Христово»
- «Святая Пасха»
- «День защитника Отечества»
- «Международный женский день»
- «День Победы»
- «День социального работника»
- «День народного единства»

Премиальные выплаты п. 5.8. настоящего Положения, выплачиваются за счет экономии по фонду оплаты труда учреждения.

5.9. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от

предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на указанные цели.

5.10. Руководитель учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда сумму экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления выплат стимулирующего характера.

Премияльные выплаты могут определяться пропорционально объема и качества выполненных работ либо фиксированной суммой. Премии максимальным размером не ограничиваются.

5.11. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения могут быть не установлены, либо установлены частично в случаях:

- нарушения трудовой, исполнительской дисциплины
- наличие действующего дисциплинарного взыскания

6. Оказание материальной помощи работникам Учреждения.

Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, как одной из форм социальной поддержки, предоставляемой работникам Учреждения.

6.1. Руководитель Учреждения вправе принять решение об оказании материальной помощи работникам Учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда, как по письменному заявлению сотрудника, так и по собственной инициативе.

Материальная помощь может предоставляться единовременно или несколько раз в течение календарного года.

6.2. Сумма материальной помощи устанавливается независимо от стажа работы, категории работников, профессии, занимаемой должности.

6.3. Оказание материальной помощи предусматривается по следующим основаниям:

- смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры)
- в связи со смертью самого работника (работавшего или уволенного)
- заключение официального брака
- рождение ребенка
- уход в ежегодный очередной оплачиваемый отпуск
- в случае тяжелого материального положения работника
- в случаях длительной болезни и лечения в стационарном медицинском учреждении, необходимости дорогостоящих лекарственных средств, медикаментов и дорогостоящей операции
- в случае причинения работнику материального ущерба в результате квартирной кражи, затопления квартиры и других чрезвычайных обстоятельств.

Перечень оснований для оказания материальной помощи, является исчерпывающим.

6.4. Для получения материальной помощи на имя директора Учреждения оформляется личное заявление работника (его близкого родственника) с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке или копия свидетельства о рождении.

6.6. Начисление материальной помощи производится на основании приказа директора. Выплачивается в дни выплаты (зачисления заработной платы на лицевые счета) заработной платы.

