

Представитель работников  
Председатель первичной профсоюзной  
организации государственного  
бюджетного учреждения



«Гудермесский центр социальной  
помощи семье и детям» на 120 мест

Л.С. Моцуева

2024 год

Работодатель  
государственного бюджетного  
учреждения «Гудермесский центр  
социальной помощи семье и детям»



на 120 мест

Д.Г. Гагаев

2024 год

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между работодателем и работниками государственного бюджетного учреждения  
«Гудермесский центр социальной помощи семье и детям» на 120 мест

Срок действия 3 года

с 16.02.2024 г. по 16.02.2027 г.

Принят на собрании коллектива  
«13» февраля 2024 г. Протокол № 1

Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию  
в отделе труда и социального развития  
Гудермесского муниципального района  
Регистрационный № 15  
Руководитель отдела труда и  
социального развития Гудермесского  
муниципального района



М.У. Баширов

2024 г.

М.П.

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются государственное бюджетное учреждение «Гудермесский центр социальной помощи семье и детям» на 120 мест, именуемое далее «Работодатель», в лице директора Гатаева Джандара Гезхаженовича и работники организации, именуемые далее «Работниками», представленные в лице председателя первичной профсоюзной организации государственного бюджетного учреждения «Гудермесский центр социальной помощи семье и детям» на 120 мест Моцуевой Луизы Салмановны именуемой далее «Представитель работников».

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Представителя работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении работы в организации по основаниям, предусмотренным статьей 59 Трудового кодекса РФ.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

2.3. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса РФ.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

2.7. Работники должны соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим работы труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда, пожарной безопасности.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

### **3. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

3.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон;

2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не

потребовала их прекращения;

- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за три месяца, представлять представителю работников проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается 40 или более работников в течение 30 календарных дней.

3.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье

которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 15 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

3.4. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

3.5. В случае реорганизации организации не допускать увольнения работников, имеющих трех и более детей, ребенка-инвалида, а также работников, которые являются родителями-одиночками;

3.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее одного дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.7. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

3.8. Помимо оснований, указанных в статье 178 Трудового кодекса РФ, работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы.

#### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для работников применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.2. Нормальная продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов.

Продолжительность ежедневной работы не может превышать:

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;
- для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет – 4 часа.

Продолжительность ежедневной работы для инвалидов устанавливается с учетом медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами России.

4.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.4. Помимо оснований, указанных в статье 99 Трудового кодекса РФ, привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

## 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Выходными днями в организации являются суббота и воскресенье.

5.2. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в организации составляет 1 час: с 13 час. 00 мин. до 14 час. 00 мин.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также подсобным рабочим, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Администрация предоставляет 15 минут перерыв после каждых 2 часов работы на воздухе.

5.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

5.8. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье;
- г) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

## 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ) и выплачивается в соответствии с Положением об оплате труда и стимулирования работников (Приложение № 1).

6.2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утвержденным руководителем в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

6.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (133 ТК РФ); в размер минимальной тарифной ставки не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.4. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, формы материального поощрения, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, принимаются работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

6.5. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.7. Заработная плата в учреждении зачисляется на банковскую карту сотрудников или выплачивается наличными денежными средствами из кассы учреждения. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором. Стороны договорились выплату заработной платы производить: аванс 14-го числа и заработную плату 29-го числа каждого месяца.

6.8. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнения обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни,



производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере, установленном законодательством РФ.

## **7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда,
- проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля уполномоченными работниками за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного органа инструкций по охране труда для работников.

### 7.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные медицинские осмотры.

7.5. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

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

7.6. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **8. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА**

8.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.2. При утрате трудоспособности в результате полученного трудового увечья первичная профсоюзная организация выплачивает работнику единовременное пособие:

- инвалидам I группы – в размере 15 000 руб.;
- инвалидам II группы – в размере 10 000 руб.;
- инвалидам III группы – в размере 5 000 руб.

8.3. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

## **9. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ**

9.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ.

## 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение всего срока.

10.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

10.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение пяти дней после его подписания.

10.5. Первичная профсоюзная организация ГБУ «Гудермесский центр социальной помощи семье и детям» обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

10.7. Первичная профсоюзная организация ГБУ «Гудермесский центр социальной помощи семье и детям», подписавший коллективный договор, для контроля над его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

10.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.9. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду и социального развития в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
государственного бюджетного  
учреждения «Гудермесский центр  
социальной помощи семье и детям»  
на 120 мест



Л.С. Моцуева  
2024 год

Работодатель  
государственного бюджетного  
учреждения «Гудермесский центр  
социальной помощи семье и детям»  
на 120 мест



Д.Г. Гатаев  
2024 год

## ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда и стимулировании работников Государственного бюджетного учреждения «Гудермесский центр социальной помощи семье и детям» на 120 мест

### I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда и стимулировании работников государственного бюджетного учреждения «Гудермесский центр социальной помощи семье и детям» на 120 мест (далее - Положение), разработано в соответствии с Постановлением Правительства Чеченской Республики от 6 августа 2013 года №195 «Об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания населения, подведомственных министерству труда, занятости и социального развития Чеченской Республики».

1.2. Оплата труда работников учреждения включает:

размеры минимальных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам заработной платы) и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

1.3. Заработная плата работников (без учета премий и иных

стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящей системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами Российской Федерации.

1.5. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств республиканского бюджета и иных источников (приносящей доход деятельности), не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

## **II. Размеры минимальных окладов и размеры повышающих коэффициентов по должностям (профессиям) работников**

2.1. Размеры минимальных окладов и размеры повышающих коэффициентов по профессиям рабочих.

### **Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник; садовник; сторож; уборщик служебных помещений; подсобный рабочий; машинист по стирке белья; работник подсобного хозяйства; мойщик посуды; рабочий по ремонту белья.	3 466

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - до 0,10.

**Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; повар; плотник; оператор котельной; слесарь-сантехник.	4 227
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: электрик	5 663

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» - до 0,15.

2.2. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по общепрофессиональным должностям служащих.

**Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	Специалист в сфере закупок; дежурный бюро пропусков.	3 807

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» - до 0,10.

**Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные**

**должности служащих второго уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
2 квалификационный уровень	Заведующий складом. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	4 692
3 квалификационный уровень	Шеф-повар; Начальник материально-технического снабжения. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5 154

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» - до 0,15.

**Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»**

Квалификационные уровни	Должности отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; специалист по охране труда; программист; психолог; специалист по кадрам; юрисконсульт; специалист по противопожарной профилактике; документовед.	6 826

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» - до 0,20.



**Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»**

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
2 квалификационный уровень	диетсестра	5 090
3 квалификационный уровень	медицинская сестра	5 345

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» - до 0,20.

**Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»**

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	6 155

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Врачи и провизоры» - до 0,20.

**Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»**

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	Заведующий отделения медико-психологической помощи.	8 887

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Врачи и провизоры» - до 0,25.

**Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»**

Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
Социальный работник	4 393

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» - до 0,15.

**Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов  
третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих  
предоставление социальных услуг»**

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	Специалист по социальной работе	6 236

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» - до 0,25.

**Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих  
предоставление социальных услуг»**

Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
Заведующий приемно-консультативного отделения; Заведующий отделения профилактики безнадзорности несовершеннолетних; Заведующий организационно-методического отделения; Заведующий отделения срочного социального обслуживания.	8 093

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» - до 0,20.

2.5. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников образования.

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников  
учебно-вспомогательного персонала второго уровня**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	5 663

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня - до 0,10.

**Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	ставка заработной платы, в рублях
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; музыкальный руководитель.	6 102
2 квалификационный уровень	Социальный педагог	7 019
3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог.	8 070

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ должностей педагогических работников - до 0,15.

**Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	Заведующий отделения дневного пребывания несовершеннолетних; Заведующий отделения психолого-педагогической помощи.	9 282

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ руководителей структурных подразделений - до 0,20.

**III. Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам**

3.1. Положением предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера минимального оклада работника на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад.

#### **IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к минимальным окладам (должностным окладам) работников в процентах или в абсолютном размере.

4.2. Выплаты компенсационного характера включают в себя выплаты занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и составляют 15% от должностного оклада.

4.3. Работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Доплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке по основной работе в размерах, определяемых по соглашению сторон трудового договора.

Установление доплат производится:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ - в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника - в пределах общего фонда оплаты труда.

Доплаты устанавливаются как одному, так и нескольким лицам. Конкретный размер доплат определяется каждому работнику дифференцированно в зависимости от поручаемых функций или работ. Доплаты могут быть изменены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Условия и порядок установления доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в локальном нормативном акте (приказ) учреждения, трудовом договоре.

4.4. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном

отношении, применяются к минимальному окладу (должностному окладу) по соответствующей профессионально-квалификационной группе без учета повышающих коэффициентов.

#### **V. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к минимальному окладу (должностному окладу) по соответствующей профессиональной квалификационной группе в целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также в целях поощрения за выполненную работу в пределах фонда оплаты труда согласно решению Комиссии по распределению стимулирующих выплат (приказ №5-п от 09.01.2024 г.).

5.3. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за выслугу лет;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

5.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам в соответствии с установленными критериями с учетом мнения представительного органа работников.

Критерии оценки (показатели деятельности)	Размер выплаты
Ответственное отношение работника к исполнению своих трудовых обязанностей	20%

Конкретный размер надбавки определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

Максимальным размером надбавка не ограничена.

5.5. Выплаты за выслугу лет устанавливаются в зависимости от стажа работы, в следующих размерах:

при выслуге лет от 1 до 5 лет - 10%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 15%;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 20%;

при выслуге лет свыше 15 лет - 30%.

5.6. Выплаты за качество выполняемых работ производятся ежемесячно с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат работы в соответствии с критериями, установленными руководителем учреждения и Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Протокольное решение 1 раз в месяц.

## **VI. Порядок оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений**

6.1. Заработная плата Директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад Директора Учреждения, определяется трудовым договором, устанавливается и пересматривается не чаще одного раза в год в кратном соотношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу (согласно приложению № 1 к настоящему Положению) возглавляемого им учреждения, и составляет 1,6 размера указанной средней заработной платы.

6.3. На Директора Учреждения распространяются размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением, в пределах фонда оплаты труда.

6.4. Директору учреждения могут осуществляться выплаты стимулирующего характера в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы. Размеры и виды выплат стимулирующего характера Директору учреждения устанавливаются Министром труда, занятости и социального развития Чеченской Республики с учетом целевых показателей оценки эффективности и результативности его деятельности в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Целевые показатели оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения утверждаются Министром труда, занятости и социального развития Чеченской Республики.

6.5. Должностные оклады заместителей Директора учреждения и главного бухгалтера учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада Директора учреждения.

6.6. На заместителей руководителей учреждений и главного бухгалтера распространяются размеры и виды выплат стимулирующего и компенсационного характера, установленные настоящим Положением, в пределах фонда оплаты труда.

## **VII. Основные подходы к формированию фонда оплаты труда учреждений и штатному расписанию**

7.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год как за счет средств республиканского бюджета Чеченской Республики, так и за счет

средств, поступающих из внебюджетных источников.

7.2. Фонд оплаты труда в Учреждения состоит из базового фонда оплаты труда и фонда стимулирования, который имеет как регулярный, так и разовый характер.

7.3. При оптимизации структуры и численности работников Учреждения лимиты бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, утвержденные на финансовый год, не уменьшаются при введении отраслевой системы оплаты труда.

7.4. Экономия по фонду оплаты труда в связи с оптимизацией структуры и штатов в Учреждении может быть направлена на повышение оплаты труда работников.

7.5. При условии, что в штатном расписании учреждений предусмотрены должности или профессии, не отнесенные к ПКГ или по которым Правительством Чеченской Республики не установлены минимальные оклады, то по таким должностям и профессиям минимальный оклад устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представителем профсоюзного органа или иного представителя трудового коллектива, избираемого работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, исходя из требований по образованию, квалификации или иных требований по должности или профессии