

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Выселковский комплексный центр социального обслуживания населения»

на 2023 - 2026 годы

с « 3 » марта 2023г. до « 2 » марта 2026г.

Принят на собрании трудового
коллектива (протокол № 1)

3 марта 2023 г.

По поручению собрания

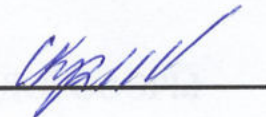
Руководитель
Директор

Председатель профсоюзного
комитета (уполномоченный
представитель трудового
коллектива)

Ивлева И.А.



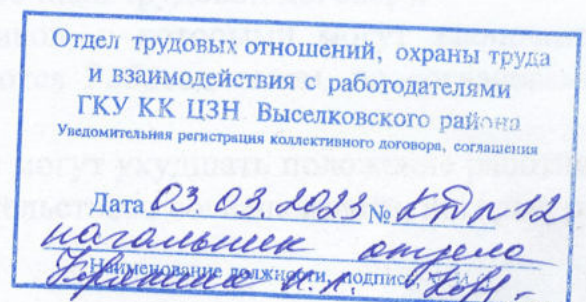
Кривчик С.А.



3 марта 2023 г.

3 марта 2023 г.

Печать



Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Целью настоящего коллективного договора является регулирование социально-трудовых отношений в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Выселковский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее учреждение). Текст коллективного договора составлен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими нормативными актами Краснодарского края.

1.2. Коллективный договор заключен между представителем работодателя в лице директора государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Выселковский комплексный центр социального обслуживания населения» Ивлевой Ирины Анатольевны, именуемого далее «Работодатель», с одной стороны, и работниками, в лице председателя комитета первичной профсоюзной организации учреждения (далее профсоюзного комитета) Кривчик Светланой Анатольевной, с другой стороны.

1.3. Профсоюзный комитет является единственным полномочным представителем работников учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права членов трудового коллектива на участие в управлении организацией, рассмотрении индивидуальных трудовых споров.

1.4. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами, стремления достигать компромиссных решений.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

2.2. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок.

В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, может быть заключен трудовой договор на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Виды работ и категории работников, с которыми могут заключаться срочные трудовые договоры, определяются Работодателем, по согласованию с Профсоюзным комитетом.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые рас-

пространяются на Работодателя, и настоящим коллективным договором (ст. 9 ТК РФ).

2.4. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с Профсоюзным комитетом (ст. 82 ТК РФ).

2.5. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников Работодатель, по согласованию с Профсоюзным комитетом, утверждает Порядок обработки персональных данных работников, которым устанавливаются общие требования к обработке, передаче, использованию и хранению персональных данных.

2.6. Работодатель принимает по согласованию с Профсоюзным комитетом локальный нормативный акт по вопросам сохранения коммерческой тайны (перечень сведений, режим работы с документами и т.д.).

Раздел 3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (рублях).

3.2. Заработная плата работнику устанавливается в соответствии с действующей системой оплаты труда у Работодателя трудовым договором.

3.3. Порядок оплаты труда работников учреждения регулируется Положением по оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Выселковский комплексный центр социального обслуживания населения» (Приложение 1), положением о материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Выселковский комплексный центр социального обслуживания населения» (Приложение № 2)

и Положением о материальном стимулировании из средств от приносящей доход деятельности работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Выселковский комплексный центр социального обслуживания населения» (Приложение № 3).

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. При установлении оплаты труда работников учреждения руководствоваться нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края;

3.4.2. При начислении и выплате заработной платы каждому работнику выдавать расчетный листок, содержащий сведения о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей сумме, подлежащей выплате, а так же размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику (статья 136 ТК РФ) (приложение № 4).

Расчетный листок выдавать не реже, чем раз в месяц, при производстве окончательного расчета по итогам работы за месяц.

3.4.3. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца 8 и 23 числа каждого месяца. Заработную плату по заявлению работника перечислять на его лицевой счёт в банке или пластиковую карту. Все расходы, связанные с заключением договора банковского счета и обслуживанию банковской пластиковой карточки производятся за счет работодателя, расходы на изготовление пластиковой карточки осуществляются за счет средств работников.

3.5. Заработная плата за первую половину месяца выплачивать пропорционально отработанному времени.

3.6. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

3.7. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

3.8. За работниками в установленных Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором случаях сохраняется средняя заработная плата.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

3.9. Минимальный размер заработной платы работников организации устанавливается не ниже размера, определенного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае на соответствующий период. При этом он не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Раздел 4. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

4.1. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а так же возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, в соответствии с нормами, установленными законодательством (приложение № 18).

4.2. Расчет средней заработной платы работника для оплаты командировочных расходов производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

4.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии со статьей 173 ТК РФ.

4.4. Работникам учреждения, при определенных условиях, предусмотренных нормативными правовыми актами Краснодарского края, предоставляется право на профессиональную переподготовку, повышение квалификации с сохранением на этот период должности и средней заработной платы.

4.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение Работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ст. 177 ТК РФ).

4.6. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами (ст. 183 ТК РФ).

4.7. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья до-

полнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

4.8. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов:

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

В случае если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день не возможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

Раздел 5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Порядок заключения и расторжения трудовых договоров с работниками учреждения регулируется Трудовым кодексом РФ, а также Правилами внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Выселковский комплексный центр социального обслуживания населения» (приложение № 6).

5.2. Работодатель обязуется при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников:

- предложить работнику другую имеющуюся в учреждении работу (вакантные должности) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

- о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников центра работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст.180 ТК РФ);

- предоставлять работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников центра, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) с сохранением заработной платы для поиска нового места работы;

- выплачивать увольняемым работникам выходное пособие в размерах, предусмотренных статьей 178 ТК РФ;

- в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ).

5.3. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами обязуется ежегодно на основании постановления органов местного самоуправления создавать следующие квотируемые рабочие места:

- 3 процента среднесписочной численности инвалидов, имеющих в соответствии с индивидуальной программой реабилитации рекомендации к труду;
- 3 процента среднесписочной численности молодежь (несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет, безработные граждане в возрасте от 18 до 20 лет, имеющие среднее профессиональное образование и ищущие работу впервые) и граждане, освободившиеся из мест лишения свободы, - до погашения судимости; граждане, прошедшие курс лечения и реабилитации от наркомании и алкоголизма, одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей инвалидов, граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей.

5.4. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить защиту гарантий работников в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

5.5. За сокращаемым работником сохраняется право на все гарантии и льготы, действующие в организации, в том числе и на повышение тарифа (оклада) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, до увольнения.

5.6. Высвобождаемым работникам предоставляется возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.6.7. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории работников, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также:

- воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста);
- одинокие матери, а также отцы, воспитывающие детей без матери до достижения детьми возраста 18 лет;
- обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;
- впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- работающие инвалиды;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- получившие производственную травму, профзаболевание в организации;

лица, имеющие жилищную ипотеку;
лица, в семье которых один из супругов длительное время (более года) стоит на учете в центре занятости населения и имеет статус безработного.

5.8. Работодатель совместно с Трудовым коллективом реализует комплекс мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью (Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 606 "О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации").

5.9. Прием на работу иностранных граждан работодатель осуществляет в соответствии с законодательством и по согласованию с Трудовым коллективом (п.5 ст.12 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10 "О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности").

Раздел 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

6.1. Продолжительность ежедневной работы и трудовой распорядок для работников учреждения определяются Правилами внутреннего трудового распорядка. По семейным обстоятельствам в исключительных случаях режим работы работников (матерям, имеющим детей дошкольного и младшего школьного возраста и другим категориям) может быть изменен.

Установить для женщин, работающих в сельской местности, 36-часовую рабочую неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 час.) (статья 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации.)

6.2. В отделении временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов применяется режим сменной работы (перечень должностей в приложении № 7). При сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности (приложение № 8). Графики смен доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. При составлении графиков сменности работодатель в обязательном порядке должен учитывать мнение профсоюза.

Сменная работа сочетается с введением суммированного учета рабочего времени. Учетный период - один месяц.

6.3. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки (ст.96ТК РФ).

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время (ст.96ТК РФ).

6.4. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязуется устанавливать неполное рабочее время по письменному заявлению:

многодетных родителей (*Закон Краснодарского края от 22 мая 2005 г. № 836-КЗ "О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае"*); беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до семнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.93 ТК РФ).

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

6.5. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников работодатель, в целях сохранения рабочих мест имеет право по согласованию с Профсоюзным комитетом, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст.74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор с ним расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст.81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации, предусмотренные законом и настоящим коллективным договором.

6.6. Работники в случаях, определенных статьей 99 ТК РФ, и с их письменного согласия, могут привлекаться к сверхурочным работам.

Привлечение работников к сверхурочным работам производится в случаях определенных ст.99 ТК РФ и по согласованию с Профсоюзным комитетом.

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

6.7 Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](#), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут направляться в служебные командировки, привлекаться к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в данных условиях. (ст.96, 99, 259 ТК РФ)

6.8. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст.99, ст.113, ст.259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

6.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя, согласованного с Профсоюзным комитетом.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

в 2-кратном размере среднего дневного заработка с учетом компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

или по желанию работника - день оплачивается в одинарном размере и предоставляется другой оплачиваемый день отдыха.

Период для расчета среднего дневного заработка – один год.

6.10. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы как при пятидневной рабочей неделе сокращается:

на один час – для всех работников;

Раздел 7. ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст.267 ТК РФ).

7.2. Отдельным категориям работников предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день от 7 до 14 календарных дней (приложение № 10).

7.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

7.4. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала.

7.5. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст.128 ТК РФ).

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

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 3 календарных дней;

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.128, ст.263 ТК РФ);

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого

отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда (статья 124 ТК РФ).

7.7. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие категории работников: заслуженные работники социальной защиты населения Кубани, один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокие матери (отец без матери), воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет, работники, имеющие трех и более детей в возрасте до двенадцати лет).

7.8. Супругам (*родителям и детям*) работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

7.9. Продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ).

7.10. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260 ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 ТК РФ).

7.11. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 ТК РФ).¹

7.12. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Радо-ница и др.), Работодатель не сокращает для работников месячную норму рабочего времени.

В случае привлечения к работе в эти дни оплата труда работников производится в 2-кратном размере среднего дневного заработка или по желанию работника ему предоставляется другой день отдыха.

Период для расчета размера среднего заработка работника – один год.

7.13. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабо-

¹

чего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

7.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА, ЗДОРОВЬЯ И ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

8.1. Вопрос сохранения жизни и здоровья работников, улучшение условий и охраны труда считать приоритетным по отношению к результатам производственной деятельности.

Работодатель осуществляет политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст.210 ТК РФ);

- организует безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников (ст.214 ТК РФ).

Разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности;

- в целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма»;

- обеспечивает постоянный, периодический и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда (ст.214 ТК РФ);

- обеспечивает обучение работников охране труда перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;

- обучение по охране труда предусматривает получение знаний, умений и навыков в ходе проведения:

- инструктажей по охране труда;

- стажировки на рабочем месте (для определённых категорий работников);

- обучение по оказанию первой помощи пострадавшим;

- обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты.

8.2.Работодатель обязуется:

- обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку; разработку мер, направленных на обеспе-

чение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест (ст.214 ТК РФ)

- осуществлять систематическую реализацию мер по ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков;
- предусмотреть меры, обеспечивающие постоянную готовность к локализации (минимизации), недопущению повышения уровней профессиональных рисков и ликвидации последствий профессиональных рисков (ст.209 ТК РФ).
- обеспечить расследование, учет микроповреждений (микротравм).

8.3. Выделять на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором дополнительные денежные средства (приложение № 11 к Коллективному договору - Соглашение по охране труда).

8.4. Обеспечить формирование и организовать деятельность совместной комиссии по охране труда, созданной на паритетной основе из представителей работодателя и ППО.

Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда ППО, проводить их обучение по охране труда за счет средств работодателя (или средств Фонда социального страхования), обеспечивать их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств учреждения.

8.5. Обеспечить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда (ст.214 ТК РФ).

8.6. Обеспечить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст.37 Конституции РФ), в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;
- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств работодателя (приложение 12 к Коллективному договору);
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- обязательное социальное страхование от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;
- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;
- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя

зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст.216 ТК РФ, ст. 15-16 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).

8.7. Обеспечить, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (ст.214 ТК РФ), (приложение 17 к коллективному договору)

8.8. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по учреждению, в структурных подразделениях, за работы с повышенной опасностью;
- обеспечить постоянный, периодический оперативный и выборочный контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда;
- обучать работников в установленные сроки. Обеспечить каждое подразделение, должностных лиц, уполномоченных лиц профсоюза комплектом документов по охране труда.

8.9. По результатам специальной оценки условий труда, разработать, совместно с ППО, План мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда .

8.10. Обеспечить работающих производственными и санитарно-бытовыми помещениями, согласно установленным нормам.

8.11. Обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (ст.214 ТК РФ); (приложение 13 к коллективному договору).

8.12. 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 или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст.216 ТК РФ).

8.13. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить

возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством РФ (ст.216.1 ТК РФ).

8.14. Обеспечить участие ППО, уполномоченных лиц в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и смертельных несчастных случаях в течение суток письменно информировать территориальную организацию профсоюза (ст.228-229 ТК РФ).

8.15. Выплачивать работникам (членам их семей) единовременное денежное пособие для возмещения вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника;
- получения работником инвалидности;
- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы.

8.16. Работодатель ежегодно использует денежные средства Фонда социального страхования Российской Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, проведение обязательных медицинских осмотров;

8.17. Работодатель обязуется проводить специальную оценку условий труда и соблюдение условий труда по результатам проведенной специальной оценки условий труда, в том числе для квотируемых рабочих мест:

- категория квотирования – инвалиды, имеющие в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации рекомендацию к труду;
- категория квотирования – одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей – инвалидов.

8.18. Работодатель обязуется по вопросам пожарной безопасности:

- проводить необходимые мероприятия по противопожарной безопасности, контролировать обеспеченность помещений соответствующим противопожарным инвентарем, планами-схемами эвакуации людей в случае пожара, проводить обучение всех сотрудников по вопросам противопожарной безопасности
- обеспечивать соблюдение требований пожарной безопасности работниками,
- выполнять предписания, постановления должностных лиц пожарной охраны,
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

8.19. Работодатель обязуется:

- информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, проводить акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию на рабочем месте, включать вопросы профилак-

тики ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в программы проведения инструктажей по охране труда;

- проводить обучение по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, по недопущению дискредитации ВИЧ-инфицированных;
- способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работников (Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.); размещать в помещениях и на территории предприятия, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИД;
- не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.).

8.20. Работодатель обязуется:

- обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку; разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест (ст.214 ТК РФ)
- осуществлять систематическую реализацию мер по ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков;
- предусмотреть меры, обеспечивающие постоянную готовность к локализации (минимизации), недопущению повышения уровней профессиональных рисков и ликвидации последствий профессиональных рисков (ст.209 ТК РФ).

8.21. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами.
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 настоящего Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления
- работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы (ст.215 ТК РФ).

8.22. Стороны совместно:

- оказывают содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.
- организуют и проводят «Дни охраны труда».

8.23. Работники при прохождении медицинского осмотра, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники при прохождении диспансеризации, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или)

опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

Первичная профсоюзная организация обязуется:

8.24. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и др.).

Осуществлять выдачу работодателю обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст.20 Федерального закона о профсоюзах, ст.45 и 72 Закона об охране окружающей природной среды, ст.370 ТК РФ, п.п.3.1, 4.6. Рекомендаций об уполномоченных лицах профсоюза).

8.25. Организовать работу уполномоченных лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

8.26. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях ППО, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

Раздел 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ВЫПЛАТЫ.

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Предоставлять меры социальной поддержки по оплате жилья, отопления и освещения работникам центра, имеющим среднее или высшее профессиональное образование (приложение № 14). При начислении и выплате мер социальной поддержки каждому работнику выдавать расчетный листок, содержащий сведения о составных частях выплаты за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате (приложение № 15).

9.1.2. Выплачивать денежную компенсацию за проезд на транспорте общественного пользования (кроме такси) работникам при исполнении ими служебных обязанностей (приложение № 16).

9.2. Профсоюзный комитет, при наличии средств, обязуется:

- оказывать материальную помощь членам профсоюза по их заявлениям: в связи с регистрацией брака, на рождение ребенка, в связи с уходом на пенсию
- в размере 1000 рублей; в особо сложных ситуациях (длительное лечение, онкозаболевание) – до 2000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников – в размере 1000 рублей.
- выделять средства на культурно-массовые мероприятия в коллективе: поздравление юбиляров 50, 55, 60 лет, проведение праздников для членов профсоюза и их детей «Нового года», «Международного женского дня», «Дня защитников Отечества», «Дня социального работника», проведение оздоровительных мероприятий;
- оказывать материальную помощь членам профсоюза Центра, имеющим неполные семьи и воспитывающим детей-инвалидов;

Раздел 10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель обязуется:

- создавать условия нормальной деятельности профсоюзного комитета путем предоставления необходимых для его деятельности оборудования, помещения, транспортных средств, средств связи;
- при наличии письменных заявлений работников ежемесячно взимать из заработной платы членские профсоюзные взносы в размере 1% и перечислять их на счет профсоюза;
- не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза;
- обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в работе общих собраний коллектива по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав;
- предоставлять членам профактива свободное оплачиваемое время для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

10.2. Руководитель принимает решение с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 371, 372, 373 ТК РФ).

10.3. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2.3. или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации центра, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений центра, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного

согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (статья 374 ТК РФ).

10.4. Профкомом и вышестоящими профсоюзными органами членам профсоюза оказывается:

- бесплатная юридическая консультация по вопросам трудового законодательства;
- защита в случае индивидуального трудового спора;
- бесплатная защита в суде в случае трудового спора с работодателем;
- участие в культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятиях, организуемых за счет средств профсоюза;
- получение материальной помощи из средств профсоюза.

11. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

11.1. В случаях существенного изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей Работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

11.2. Изменения и дополнения в коллективный договор, приложения к коллективному договору, в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

11.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений в коллективный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

11.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и приложения к нему обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

11.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут обсуждаться с работниками организации с объяснением причин их вызвавших.

11.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

11.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллек-

тивного договора, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

12.2. Трудовой коллектив рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

12.3. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или по его решению комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора не реже двух раз в год (по итогам полугодия и за год).

13.4. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством

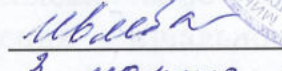
Приложение № 1
к коллективному договору

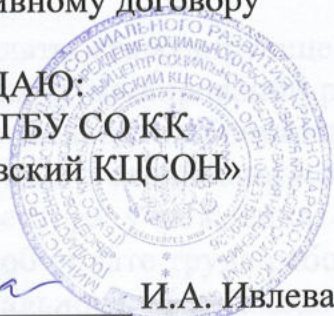
СОГЛАСОВАНО:

Председатель комитета
первичной профсоюзной
организации ГБУ СО КК
«Выселковский КЦСОН»

 С.А.Кривчик

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБУ СО КК
«Выселковский КЦСОН»

 И.А. Ивлева
3 марта 2013 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

по оплате труда работников государственного бюджетного учреждения
социального обслуживания Краснодарского края «Выселковский
комплексный центр социального обслуживания населения»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Выселковский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 г. № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» и от 27 ноября 2008 г. № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края» и другими нормативными правовыми актами Краснодарского края, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Положение распространяется на работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Выселковский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – учреждение), а также лиц, временно исполняющих обязанности в связи с отсутствием основного работника по уважительной причине более 1 месяца (болезнь, декретный отпуск, увольнение).

2. Оплата труда работников

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются директором учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.3. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Положением о материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Выселковский комплексный центр социального обслуживания населения» утвержденного приказом директора учреждения от 21 февраля 2023 г. № 111 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Выселковский комплексный центр социального обслуживания населения», Положение о материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Выселковский комплексный центр социального обслуживания населения», Положение о материальном стимулировании из средств от приносящей доход деятельности работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Выселковский комплексный центр социального обслуживания населения»

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

К выплатам компенсационного характера относятся:

3.1.1. Выплаты работникам в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми и иными особыми условиями труда.

3.1.2. Выплаты специалистам за работу в сельской местности.

3.1.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.1.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
при выполнении работ различной квалификации;
за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания;
за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
за сверхурочную работу;
за работу в ночное время;
за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;
за работу в условиях с разделением рабочего дня, смены на части;
при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.1.5. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников в виде надбавок и доплат, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Краснодарского края.

3.3. Работникам учреждения (структурных подразделений), оказывающих государственные социальные услуги гражданам пожилого возраста и инвалидам в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,15 оклада.

Конкретный перечень должностей работников, которым устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, утверждается директором учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным представительным органом работников (приложение № 5).

3.4. Применение повышающих коэффициентов к окладу, определенных в пункте 3.3. настоящего раздела, образует должностной оклад.

3.5. Рабочим учреждения, занятым на работах с тяжелыми условиями труда, устанавливаются повышающие коэффициенты в размере от 0,12 до 0,24 оклада по результатам аттестации рабочего места.

Размер указанных выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения окладов на соответствующий повышающий коэффициент.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается 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 и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата отменяется. Указанные выплаты начисляются за время фактической занятости рабочего на таких рабочих местах. Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат утверждаются директором учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным представительным органом работников.

3.6. Доплаты за работу в сельской местности производятся в размере 25 процентов минимального оклада специалистам, работающим в сельской местности, по сравнению со специалистами, занимающимися этими видами деятельности в городских условиях.

3.6.1. Социальным работникам, работающим в сельской местности, имеющим среднее профессиональное или высшее профессиональное образование, также производится доплата в размере 25 процентов минимального оклада по сравнению с социальными работниками, работающими в городских условиях.

3.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышения оплаты составляет 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы в ночное время определяется путем деления оклада работника на месячную норму рабочих часов и умножается на количество часов, отработанных работником в ночное время в течение месяца.

3.8. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

3.9. К работе в выходной или нерабочий праздничный день может допускаться лишь тот персонал, который необходим для функционирования учреждения, и она оплачивается не менее чем в двойном размере.

Выполнение работы в нерабочие праздничные дни работниками учреждения должно быть связано с работой по скользящему графику или по производственной необходимости и осуществляться на основании изданного приказа директора учреждения в пределах утвержденных ассигнований на оплату труда.

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

3.9.1. При привлечении работников, заработная плата которых помимо месячного оклада (должностного оклада) включает компенсационные и стимулирующие выплаты, к работе в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени в оплату их труда за работу в такой день, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), должны входить все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

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

3.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153

настоящего Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи

3.11. Работникам, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня 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. Выполнение работником дополнительного объема работ по той же профессии (должности) рассматривается как расширение зон обслуживания и увеличение объема выполняемых работ.

В этих случаях работникам 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.

3.12. Установление размера доплат за совмещение профессий или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника оформляется приказом директора учреждения с указанием совмещаемой (замещаемой) профессии, объема дополнительной работы, размера доплаты и срока совмещения (замещения). Оформление отмены или уменьшения размера доплаты за совмещение (замещение) следует производить также на основании приказа по учреждению.

Выполнение в свободное от работы время обусловленной основным трудовым договором о работе в порядке совместительства обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, оформляется срочным трудовым договором.

Оплата труда по данному срочному трудовому договору производится по занимаемой должности (профессии) отсутствующего работника с учетом уровня квалификации работника, с которым заключен срочный трудовой договор.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

В случае производственной необходимости для замещения отсутствующего работника директор учреждения имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой за выполняемую работу, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Продолжительность единовременного перевода на другую работу на замещение временно отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а директор учреждения - отменить поручение о ее выполнении,

предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

3.13. Во всех случаях, когда в соответствии с указанным разделом Положения и действующим законодательством доплаты к окладам (должностным окладам) предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из оклада (должностного оклада) без учета выплат стимулирующего характера.

4. Условия оплаты труда заместителей директора учреждения

4.1. Должностные оклады заместителей директора учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

4.2. Заработная плата заместителей директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.3. С учетом условий труда заместителям директора устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

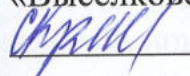
Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заместителей директора в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Краснодарского края.

4.4. Заместителям директора учреждения выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа директора учреждения с учетом результатов деятельности учреждения в целом, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения и утвержденным положением о материальном стимулировании работников Центра.

4.5. Заместителям директора учреждения выплачиваются премии, предусмотренные Положением о материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Выселковский комплексный центр социального обслуживания населения».

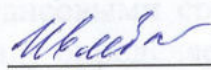
СОГЛАСОВАНО:

Председатель комитета
первичной профсоюзной
организации ГБУ СО КК
«Выселковский КЦСОН»

 С.А.Кривчик

Приложение № 2
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБУ СО КК
«Выселковский КЦСОН»

 И.А. Ивлева
3 марта 2023

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Выселковский комплексный центр социального обслуживания населения»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Выселковский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 г. № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» и от 27 ноября 2008 г. № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края» и другими нормативными правовыми актами Краснодарского края, регулируемыми вопросы оплаты труда.

1.2. Положение распространяется на работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Выселковский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – учреждение), а также лиц, временно исполняющих обязанности в связи с отсутствием основного работника по уважительной причине более 1 месяца (болезнь, декретный отпуск, увольнение) и предусматривает дифференцированный подход к установлению надбавок стимулирующего характера и премированию в зависимости от личного вклада работника в улучшение показателей деятельности учреждения.

Премиирование и установление выплат стимулирующего характера является правом директора учреждения.

2. ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ К ОКЛАДАМ

2.1. Работникам учреждения, в пределах утвержденных ассигнований, по фонду оплаты труда устанавливаются 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, ученую степень, почетное звание.

2.2. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимает директор учреждения совместно с тарификационной комиссией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

Повышающие коэффициенты могут быть отменены приказом директора учреждения:

- при ухудшении показателей в работе;
- при снижении нагрузки по выполняемому объему работ;
- при окончании срока выполнения особо важных и срочных работ;
- при наложении дисциплинарного взыскания.

2.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности может быть установлен всем работникам учреждения при наличии финансовых средств, в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ при наличии следующих условий:

- а) по занимаемой должности специалистов второго уровня:
социальный работник (высшее, среднее профессиональное образование, имеющих стаж работы более трех лет; а также работники, не имеющие образования и стажа работы, но выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, обладающие достаточным практическим опытом) – коэффициент 0,08;
- б) по занимаемой должности специалистов третьего уровня:
специалист по социальной работе (высшее, среднее профессиональное образование, имеющих стаж работы более трех лет; а также работники, не имеющие высшего образования и стажа работы, но выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, обладающие достаточным практическим опытом) – 0,12;
- в) по занимаемой должности руководителей структурных подразделений:
заведующий отделением (высшее образование, имеющих стаж работы более трех лет; а также работники, не имеющие высшего образования и стажа работы, но выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, обладающие достаточным практическим опытом) – 0,20.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новых окладов и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладам.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работникам:

№ п/п	Наименование должности	Критерии	Размер персонального повышающего коэффициента
2.4.1 с учетом его профессиональной подготовки по должности:			
1	Специалист по социальной работе (7 уровень) (осуществляет руководство отделения)	<ul style="list-style-type: none"> - высшее образование без предъявлений к стажу работы; развитие профессионализма и повышение статуса социальной работы; - высшее образование и стаж работы в должности заведующей не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста не менее 5 лет; осуществление деятельности способствующей к справедливому удовлетворению социальных потребностей обслуживающих граждан; - высшее образование и стаж работы в должности специалиста не менее 5 лет; осуществление деятельности по усилению и восстановлению способностей граждан пожилого возраста и инвалидов к эффективному социальному функционированию; - высшее образование и стаж работы в должности специалиста отделения временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов не менее 5 лет; взаимодействие с различными государственными и негосударственными организациями по привлечению их к оказанию социальной поддержке граждан на территории района. 	<p>0,05</p> <p>от 0,05 до 0,10</p> <p>от 0,10 до 0,20</p> <p>от 0,20 до 0,30</p>
2	Специалист по социальной работе	<ul style="list-style-type: none"> - высшее образование без предъявлений к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 3 лет; внедрение в практику работы современных технологий и методов работы по социальному обслуживанию граждан; - высшее образование и стаж работы в 	0,05

		<p>должности специалиста по социальной работе не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 5 лет; выявление и проведение информационной работы с гражданами, нуждающимися в социальном обслуживании о порядке и условиях предоставлении гарантированных и дополнительных социальных услуг;</p> <p>- высшее образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 7 лет; организация работы клубов, групп взаимопомощи, способствующих объединению граждан по интересам.</p>	<p>от 0,05 до 0,10</p> <p>от 0,10 до 0,15</p>
2.4.2. с учетом выполняемой работы по должности :			
1	Заместитель директора	<p>- регулярная подготовка материалов для проведения технических учеб для работников;</p> <p>- разработка планов работы по взаимодействию специалистов, служебных инструкций, правил, положений, предназначенных для регламентирования процесса предоставления услуг, определения методов (способов) их предоставления;</p>	от 0,10 до 1
2	Специалист по социальной работе	- за обслуживания в условиях протяженности участка работ;	от 0,10 до 3
3	Юрисконсульт	<p>- соблюдение и выполнение нормативных правовых актов Российской Федерации, Краснодарского края, регламентирующих деятельность центра;</p> <p>- участие в работе по организации эффективной деятельности учреждения;</p> <p>- соблюдение требований по размещению государственного заказа в рамках Федерального закона.</p>	от 0,10 до 2
4	Специалист по кадрам	<p>- высшее образование без предъявлений к стажу работы ;</p> <p>- участие в работе по созданию эффек-</p>	

		тивной организации деятельности учреждения, обеспечение правового сопровождения деятельности учреждения, уровень профессиональной подготовки, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	от 0,10 до 2
5	Программист	- обеспечение защиты информации, внедрение и сопровождение новых программных комплексов для автоматизации учета государственных социальных услуг, финансово - экономической деятельности, кадровой работы учреждения.	от 0,10 до 2
6	Делопроизводитель	- совершенствование профессиональной деятельности, повышение квалификации, работа над повышением имиджа учреждения	от 0,10 до 2,5
7	Врач-терапевт, медицинская сестра, сестра - хозяйка, санитарка	- санитарно-просветительская работа с гражданами, совершенствование профессиональной деятельности, повышение квалификации.	от 0,10 до 2
8	Заведующий складом, заведующий хозяйством, техник	- применение инновационных технологий в работе, обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечение сохранности материальных ценностей.	от 0,10 до 2
9	Уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, оператор котельной, сторож, машинист по стирке и ремонту спец.одежды, дворник, слесарь-электрик по ремонту	- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.	от 0,10 до 1,5

	электрооборудования, слесарь-сантехник		
10	Социальный работник	- за обслуживание в условиях отдаленности социально значимых объектов и протяженность участка работы;	от 0,10 до 3
11	Экономист	- высшее образование без предъявления к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности экономиста не менее 3-х лет; - организация плановой работы центра, разработка планов финансово-хозяйственной деятельности	от 0,10 до 2
12	Специалист по охране труда	- за осуществление контроля по своевременному проведению специальной оценке условий труда работников учреждения, выполнение предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением действующих норм, правил и инструкций по охране труда, стандартов безопасности труда.	от 0,10 до 2
13	Специалист по пожарной безопасности	- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы оборудования и средств пожарной автоматики и пожаротушения.	от 0,10 до 2
14	Водитель	- обеспечение бесперебойной работы транспортного средства, безаварийной работы.	от 0,10 до 1,5

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу - 2,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливается в процентном отношении к окладам.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора центра рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

К профессиям высококвалифицированных рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, относятся водители автобусов и легковых автомобилей, имеющие первый класс и занятые перевозкой контингента, устранение возникших во время работы мелких неисправностей, не требующих разборки механизмов.

Размер повышающего коэффициента к окладу до 0,3.

2.6. 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. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается директором центра с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размеры повышающего коэффициента к окладу по должностям, предусматривающим категорирование:

имеющим производное должностное наименование «ведущий» – 0,20;

при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;

при наличии первой квалификационной категории – 0,10;

при наличии второй квалификационной категории – 0,05.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за ученую степень, наличие почетного звания:

за наличие почетного звания – 0,10.

3. ПРЕМИРОВАНИЕ

3.1. По настоящему Положению премирование работников учреждения производится в соответствии с действующими отраслевыми системами оплаты труда:

по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год)

за образцовое качество выполняемых работ (за качество выполняемых работ;

за выполнение особо важных и срочных работ.

3.2. Премирование работников учреждения производится на основании приказа директора учреждения:

заместителей директора, главных специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно:

руководителей структурных подразделений центра, главных специалистов и иных работников подчиненных заместителям директора - по представлению заместителей директора;

других работников, занятых в структурных подразделениях центра, - по представлению заведующих отделениями.

3.3. При рассмотрении представлений для премирования работников заместителям директора, заведующим отделениями предоставляется право вносить предложения по увеличению, снижению размера за тот период, по итогам которого выплачивается премирование. Предложения вносятся в письменном виде с учетом достижений, недостатков или нарушений, допущенных в работе.

3.4. Премия по итогам работы выплачивается:

3.4.1. с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения в целом, в пределах утвержденных ассигнований по фонду оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу

(должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере (рублях). Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы являются:

своевременная и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания учреждению, а так же иных поручений в соответствии с должностными обязанностями отсутствия официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.

прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)

достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных авторских социальных технологий по социальному обслуживанию населения, разработанных и внедренных в работу учреждения

наличие учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений и т.п.

зафиксированная положительная динамика в удовлетворительном спросе граждан на услуги в результате применения новых технологий социальной работы.

знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей; учет культурных особенностей, вероисповедания; защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах

динамика системного участия работников учреждений в указанных мероприятиях либо единичные случаи участия со значительными результатами более широкого масштаба

наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц

наличие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами

достижение результатов в качестве обслуживания граждан.

соблюдение принципов социального обслуживания в соответствии с федеральным и региональным законодательством

своевременное и качественное заполнение отчетных документов по предоставлению социальных услуг

Размер премии может быть увеличен:

за инициативный и творческий подход к работе, обеспечивающий улучшение производственных и финансовых показателей учреждения – до 70%;

за внедрение в деятельность учреждения новых технологий по социальному обслуживанию – до 100%;

за организацию и проведение мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, праздников, участие в социально-значимых краевых и зональных мероприятиях – до 150%.

3.4.1. с учетом целевых показателей оценки эффективности деятельности работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края и критериев их оценки, утверждаемых приказом министерства, показатели эффективности по иным должностям не включенных в приказ министерства, определяются в приложении к настоящему положению.

При премировании работников учреждения учитывать следующие критерии:

- до 35 баллов - 0% премии;
- 36- 40 баллов - 40% премии;
- 41- 45 баллов - 45% премии;
- 46- 50 баллов - 50% премии;
- 51- 55 баллов - 55% премии;
- 56- 60 баллов - 60% премии;
- 61- 65 баллов - 65% премии;
- 66- 70 баллов - 70% премии;
- 71- 75 баллов - 75% премии;
- 76- 80 баллов - 80% премии;
- 81- 84 баллов - 90% премии;
- свыше 85 баллов - 100% премии;

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работников, так и в абсолютном размере (рублях).

Если количество баллов соотносится с выполнением всех целевых показателей эффективности работников (100 баллов), то размер премии работника за отчетный период равен 100% от должностного оклада.

3.5. Премирование работников учреждения производится по итогам работы за соответствующий период отчетного года, за фактически отработанное время. При этом премирование работников учреждения по итогам работы за 4 квартал отчетного года (за год) производится до 31 декабря отчетного года.

3.6. При применении дисциплинарного взыскания размер премии снижается, с учетом тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен:

- замечание на 10 – 25 процентов;
 - выговор – на 25 – 50 процентов;
 - увольнение по соответствующим основаниям – премия не выплачивается.
- Решение о снижении размера премии принимает директор.

При увольнении работника учреждения (за исключением расторжения трудового договора по инициативе работодателя по пунктам 3, 5 – 11 статьи 81

Трудового кодекса Российской Федерации) до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или при приеме на работу в соответствующем отчетном периоде премия начисляется за фактически отработанное время.

3.7. Премия за образцовое качество выполняемых работ (за качество выполняемых работ) выплачивается работникам учреждения по решению директора единовременно в размере одного оклада (должностного оклада) при:

присвоении почетного звания, награждении знаком отличия, награждении орденом и медалью Российской Федерации и (или) Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации и (или) администрации Краснодарского края;

награждении нагрудным знаком «Отличник здравоохранения», «Отличник социально-трудовой сферы» и другими.

3.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ (оперативность, качественный результат труда, проведение мероприятий, и другое) выплачивается работникам учреждения по решению директора единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Поручение о выполнении особо важных и срочных работ дается директором, заместителями директора, заведующими отделений. Контроль за исполнением особо важных и срочных работ работником учреждения возлагается на должностное лицо давшее соответствующее поручение.

Установление премии за выполнение особо важных и срочных работ осуществляется на основании решения директора, принятого в соответствии с настоящим Положением. Решение об отнесении выполняемых работником учреждения работ к особо важным и срочным принимается директором по ходатайству заместителей директора, заведующих отделениями. Размер премии может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работников, так и в абсолютном размере (рублях). Максимальным размером премия не ограничена.

Основные критерии, влияющие на размер премии:

выполнение приказов, поручений директора, его заместителей, заведующих отделениями и успешное выполнение особо важных и срочных работ;

своевременное и качественное выполнение задач и функций, возложенных на работника учреждения;

достижение значимых результатов в ходе выполнения задач и функций, возложенных на работника учреждения;

внедрения новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на результатах;

соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, профессиональной этики и правил внутреннего трудового распорядка;

личный трудовой вклад в общие результаты работы и качество труда.

3.8. Премии, предусмотренные настоящим разделом, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по

временной нетрудоспособности и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

4. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ И ЕДИНОВРЕМЕННОЕ ДЕНЕЖНОЕ ПОощРЕНИЕ

4.1. В пределах утвержденных ассигнований (субсидий) по фонду оплаты труда и за счет экономии по фонду оплаты труда учреждения работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь и единовременное денежное поощрение. Указанные выплаты производятся на основании приказа директора учреждения.

4.2. Материальная помощь может оказываться в связи со следующими событиями в жизни работников учреждения:

рождением ребенка (в период нахождения в отпуске по беременности и родам);

первым бракосочетанием (в течение 6 месяцев с момента бракосочетания);

тяжелой болезнью, более одного месяца, подтвержденной листком нетрудоспособности;

действием непреодолимой силы (пожар, наводнение);

его смертью, смертью родителей, детей, супруга.

Единовременное денежное поощрение оказывается к юбилейной дате (50, 60 лет, далее каждые 5 лет), профессиональному празднику, при увольнении в связи с уходом на пенсию, по результатам внедрения рационализаторских предложений.

4.3. Оказание материальной помощи производится в соответствии с приказом учреждения, изданного на основании заявления работника, в случае смерти работника - его близких родственников (родители, дети, супруг (а)) с приложением подтверждающих документов.

Выплата единовременного денежного поощрения работникам учреждения производится в соответствии с приказом учреждения, изданного на основании ходатайства заведующего отделением, согласованное с заместителем директора или ходатайства заместителя директора.

4.4. Размер материальной помощи, единовременного денежного поощрения устанавливается как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере (в рублях), но не более двух должностных окладов.

4.5. Кроме случаев, перечисленных в пункте 4.2, по решению директора, при наличии экономии по фонду оплаты труда работникам учреждения может быть выплачена дополнительная материальная помощь.

5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.2. Работникам учреждения, в пределах утвержденных ассигнований (субсидий) по фонду оплаты труда устанавливаются коэффициент за продолжительность стажа непрерывной работы, надбавки за качество выполняемых

работ, за интенсивность и высокие результаты работы, а так же за классность водителям.»

5.2.1. Коэффициент за продолжительность стажа непрерывной работы (повышающий коэффициент к окладу за продолжительность непрерывной работы) устанавливается в соответствии с пунктом 4.5. Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края, утвержденного Постановлением главы администрации Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края».

5.2.2. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается на определенный срок при:

обеспечении стабильного уровня качества услуг;

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

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

отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима;

участие в учениях и тренировках персонала и лиц, проживающих в отделении временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов, по действиям при чрезвычайных ситуациях, в том числе, связанных с пожарами, проведение занятий с персоналом по вопросам противодействия угрозе или совершения диверсионно-террористического акта, экстремистской акции и прочих угрозах;

участие в проведении профилактических мероприятий, а также информирование персонала и лиц, проживающих в отделения временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов, по мерам безопасности.

5.2.3. Размер надбавки за качество выполняемых работ устанавливается как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере (рублях).

Максимальным размером надбавка не ограничена.

5.2.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на определенный срок. При назначении учитываются следующие критерии:

№ п/п	Критерии оценки труда работников	Размер надбавки в % к окладу (должностному окладу)
Заместитель директора		
1	Интенсивность и напряженность работы;	от 10% до 50%
	Участие в выполнении важных работ, мероприятий;	от 10% до 50%
	Непосредственное участие в реализации целевых программ, реформирование социального обслуживания;	от 10% до 20%

	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;	от 10% до 20%
	Повышенная персональная ответственность за обеспечение жизнедеятельности и функционирования учреждения;	от 10% до 40%
	Привлечение к работе в качестве председателя или члена комиссии различных постоянно действующих комиссий учреждения.	от 10% до 20%
	ИТОГО:	от 10% до 200%
2	Специалист по социальной работе отделения социального обслуживания на дому, Специалист по социальной работе отделения срочного социального обслуживания (осуществляющий руководство отделения)	
	Интенсивность и напряженность работы в зависимости от количества клиентов;	от 10% до 90%
	Качество социального обслуживания;	от 10% до 50%
	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей;	от 10% до 50%
	Предупреждение проблем качества услуг, т.е. обеспечение уверенности в том, что эти проблемы будут предупреждаться, а не выявляться и разрешаться после их выявления. Решение других задач, отражающих специфику деятельности учреждения.	от 10% до 100%
	ИТОГО:	от 10% до 290%
3	Специалист по социальной работе отделения временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов (осуществляющий руководство отделения)	
	Повышенная персональная ответственность за обеспечение жизнедеятельности и функционирования отделения	от 10% до 50%
	Интенсивность и напряженность работы в зависимости от наполняемости отделения;	от 10% до 50%
	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей;	от 10% до 50%
	Выполнение требований пожарной безопасности и техники безопасности, санитарно-эпидемиологических норм, требований по оборудованию помещений специальными устройствами, приспособлениями для передвижения инвалидов (пандусами, поручнями);	от 10% до 50%
	Выполнение требований по гражданской обороне, антитеррористической защищенности;	от 10% до 30%
	Предупреждение проблем качества услуг, т.е. обеспече-	от 10% до 60%.

	ние уверенности в том, что эти проблемы будут предупреждаться, а не выявляться и разрешаться после их выявления. Решение других задач, отражающих специфику деятельности учреждения.	
	ИТОГО:	от 10% до 290%
4	Специалист по социальной работе организационно-методического отделения (осуществляющий руководство отделением)	
	Интенсивность и напряженность в работе;	от 10% до 100%;
	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей;	от 10% до 70%
	Внедрение новых видов форм и методов обслуживания, современных методик и технологий в социальном обслуживании.	от 10% до 100%.
	ИТОГО:	от 10% до 270%
5	Экономист	
	Интенсивность и напряженность в работе	от 10% до 100%
	Ведение мониторинга цен на товары и услуги, фиксирование цен и тарифов в организациях мелкооптовой и розничной торговли, в специализированных предприятиях обеспечивающие учреждение товарами и услугами, в работе по вопросам организации размещения государственного заказа;	от 10% до 150%
	Привлечение к работе в качестве члена комиссии различных постоянно действующих комиссий учреждения.	от 10% до 50%.
	ИТОГО:	от 10% до 300%
6	Юрисконсульт, Юрисконсульт 1 категории	
	Интенсивность и напряженность в работе, по вопросам оформления материалов и заключения договоров для размещения государственного заказа на поставку товаров, выполнение работ, оказания услуг, проведение капитального и текущего ремонта в учреждении;	от 10% до 150%
	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей;	от 10% до 50%
	Привлечение к работе в качестве члена комиссии различных постоянно действующих комиссий учреждения.	от 10% до 100%
	ИТОГО:	от 10% до 300%
7	Специалист по кадрам	
	Интенсивность и напряженность работы;	от 10% до

		150%;
	Осуществление контроля над соблюдением в учреждении и в его структурных подразделениях законодательных, нормативных, правовых актов, сохранность персональных данных работников, выполнение правил внутреннего трудового распорядка, кодекса Этики.	от 10% до 100%;
	Привлечение к работе в качестве члена комиссии различных постоянно действующих комиссий учреждения.	от 10% до 25%.
	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей;	от 10% до 25%
	ИТОГО:	от 10% до 300%
8	Программист	
	Интенсивность и напряжённость работы	от 10% до 50%
	Совершенствование используемых информационных систем, обеспечивающих, в том числе учет услуг и затрат, сохранность персональных данных работников учреждения и обслуживаемых граждан;	от 10% до 150%
	Сопровождение локально-вычислительной сети учреждения, организация текущего и гарантийного ремонта компьютерной техники, сопровождение системы криптографической защиты информации Деловой почты VipNet.	от 10% до 50%
	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей;	от 10% до 50%
	ИТОГО:	от 10% до 300%
9	Специалист по охране труда	
	Интенсивность и напряженность в работе	от 10% до 50%
	Осуществление контроля над соблюдением в учреждении и в его структурных подразделениях законодательных, нормативных, правовых актов по охране труда, за предоставление работникам установленных льгот и компенсаций по условиям труда, за участие в разработке мероприятий по предупреждению профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве, по улучшению условий труда и доведению их до требований нормативных, правовых актов по охране труда;	от 10% до 150%
	Привлечение к работе в качестве члена комиссии различных постоянно действующих комиссий учреждения.	от 10% до 50%
	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей;	от 10% до 50%
	ИТОГО:	от 10 до 300%

10	Делопроизводитель	
	Интенсивность и напряженность работы;	от 10% до 150%
	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;	от 10% до 150%
	ИТОГО	от 30% до 300%
11	Специалист по социальной работе	
	Интенсивность и напряженность работы	от 10% до 50%
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника;	от 10% до 50%
	Участие в различных видах социальных патронажей, консультирование по вопросам самообеспечения граждан и их семей, консультирование по другим вопросам улучшения клиентами своего материального положения;	от 10% до 50%
	Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу.	от 10% до 50%
	Предупреждение проблем качества услуг, т.е. обеспечение уверенности в том, что эти проблемы будут предупреждаться, а не выявляться и разрешаться после их выявления. Решение других задач, отражающих специфику деятельности учреждения.	от 10% до 90%.
	ИТОГО:	от 10% до 290%
12	Специалист по пожарной безопасности	
	Интенсивность и напряженность работы;	от 10% до 150%
	Предупреждение проблем качества услуг, т.е. обеспечение уверенности в том, что эти проблемы будут предупреждаться, а не выявляться и разрешаться после их выявления.	от 10% до 150%
	ИТОГО:	от 10% до 300%
13	Врач-терапевт	
	Интенсивность и напряженность работы;	от 10% до 100%
	Выполнение санитарно -эпидемиологических норм.	от 10% до 150%
	ИТОГО:	от 10% до 250%
14	Медицинская сестра, сестра-хозяйка, санитарка	
	Интенсивность и напряженность работы;	от 10% до 90%
	Предупреждение проблем качества услуг, т.е. обеспече-	от 10% до 90%

	ние уверенности в том, что эти проблемы будут предупреждаться, а не выявляться и разрешаться после их выявления;	
	Выполнение санитарно-эпидемиологических норм;	от 10% до 60%
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника.	от 10% до 50%
	ИТОГО:	от 10% до 290%
15	Социальный работник отделения социального обслуживания на дому, отделения срочного социального обслуживания	
	Интенсивность и напряженность работы	от 10% до 250%
	Предупреждение проблем качества услуг, т.е. обеспечение уверенности в том, что эти проблемы будут предупреждаться, а не выявляться и разрешаться после их выявления.	от 10% до 50%.
	ИТОГО:	от 10% до 300%
16	Заведующий хозяйством, заведующий складом, техник, техник 1 категории	
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника;	от 10% до 100%
	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения (подразделения);	от 10% до 130%
	Ведение мониторинга цен на товары и услуги, фиксирование цен и тарифов в организациях мелкооптовой и розничной торговли, в специализированных предприятиях обеспечивающие учреждение товарами и услугами.	от 10% до 50%
	ИТОГО:	от 10% до 280%
18	Водитель	
	Интенсивность и напряженность работы	от 10% до 150%
	Соблюдение правил и норм техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда, содержание рабочего места в чистоте.	от 10% до 150%
	ИТОГО:	от 10% до 300%
19	Уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, слесарь сантехник	
	Интенсивность и напряженность работы;	от 10% до 150%

	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности;	от 10% до 150%
	ИТОГО:	от 10% до 300%
20	Сторож	
	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности;	от 10% до 150%
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг (получателей социальных услуг, обслуживающий персонал);	от 10% до 70%
	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима, соблюдение этических отношений между работниками.	от 10% до 50%
	ИТОГО	от 10% до 270%
21	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	
	Своевременное выполнение производственных заданий;	от 10% до 70%
	Своевременное выполнение ремонтных работ;	от 10% до 50%
	Своевременное и качественное техническое обеспечение технологического оборудования.	от 10% до 50%
	ИТОГО	от 10% до 170%

Размер надбавки устанавливается как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере (рублях). Максимальный размер надбавки - до 300%.

5.3. Стимулирующие выплаты работникам учреждения за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора учреждения по согласованию с заместителями директора на основании представлений заведующих отделениями.

5.4. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, могут быть отменены или уменьшены приказом директора учреждения: при ухудшении показателей в работе, по окончании срока выполнения особо важных или срочных работ, при снижении нагрузки по выполняемому объему работ.

5.5. Надбавка за классность водителям устанавливается:

в размере 0,1 оклада водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов (кроме водителей, отнесенных к высококвалифицированным рабочим) 2 класса;

в размере 0,25 оклада водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов (кроме водителей, отнесенных к высококвалифицированным рабочим) 1 класса.

5.5.1. Определение классности водителей осуществляется на условиях:

для водителя автомобиля 3 класса - управление одиночными легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к одной из катего-

рий транспортных средств "В" или "С", или управление только автобусами, отнесенными к категории транспортных средств "D";

для водителя автомобиля 2 класса - управление легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств "В", "С" и "Е", или управление автобусами, отнесенными к категории транспортных средств "D" или "D" и "Е";

для водителя автомобиля 1 класса - управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств "В", "С", "D" и "Е".

5.5.2. Водителям может быть присвоена:

квалификация 1 класса - при стаже непрерывной работы не менее двух лет в качестве водителя автомобиля 2 класса в данном учреждении;

квалификация 2 класса - при стаже непрерывной работы не менее трех лет в качестве водителя автомобиля 3 класса в данном учреждении.

Приложение № 3
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель комитета
первичной профсоюзной
организации ГБУ СО КК
«Выселковский КЦСОН»

 С.А.Кривчик

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБУ СО КК
«Выселковский КЦСОН»

 И.А. Ивлева

3 марта 2013 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании из средств от приносящей доход деятельности работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Выселковский комплексный центр социального обслуживания населения»

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Выселковский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 г. № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» и от 27 ноября 2008 г. № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края» и другими нормативными правовыми актами Краснодарского края, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Положение распространяется на работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Выселковский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – учреждение), а также лиц, временно исполняющих обязанности в связи с отсутствием основного работника по уважительной причине более 1 месяца (болезнь, декретный отпуск, увольнение) и предусматривает дифференцированный подход к установлению надбавок стимулирующего характера и премированию в зависимости от личного вклада работника в улучшение показателей деятельности учреждения.

Премирование и установление выплат стимулирующего характера является правом директора учреждения.

2. ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ К ОКЛАДАМ

2.1. Работникам учреждения, из средств поступивших от предоставленных учреждением платных услуг устанавливаются 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, ученую степень, почетное звание.

2.2 Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимает директор учреждения совместно с тарификационной комиссией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

Повышающие коэффициенты могут быть отменены приказом директора учреждения:

- при ухудшении показателей в работе;
- при снижении нагрузки по выполняемому объему работ;
- при окончании срока выполнения особо важных и срочных работ;
- при наложении дисциплинарного взыскания.

2.3 Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности может быть установлен всем работникам учреждения при наличии финансовых средств, в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ при наличии следующих условий:

а) по занимаемой должности специалистов второго уровня:

- социальный работник (высшее, среднее профессиональное образование, имеющих стаж работы более трех лет; а также работники, не имеющие образования и стажа работы, но выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, обладающие достаточным практическим опытом) – коэффициент 0,08;

б) по занимаемой должности специалистов третьего уровня:

-специалист по социальной работе (высшее, среднее профессиональное образование, имеющих стаж работы более трех лет; а также работники, не имеющие высшего образования и стажа работы, но выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, обладающие достаточным практическим опытом) – 0,12;

в) по занимаемой должности руководителей структурных подразделений:

- заведующий отделением (высшее образование, имеющих стаж работы более трех лет; а также работники, не имеющие высшего образования и стажа работы, но выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, обладающие достаточным практическим опытом) –

0,20.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новых окладов и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладам.

2.4 Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работникам:

№ п/п	Наименование должности	Критерии	Размер персонального повышающего коэффициента
2.4.1 с учетом его профессиональной подготовки по должности:			
1	Специалист по социальной работе (7 уровень) (осуществляющий руководство отделением)	<ul style="list-style-type: none"> - высшее образование без предъявлений к стажу работы; развитие профессионализма и повышение статуса социальной работе; - высшее образование и стаж работы в должности заведующей не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности заведующей не менее 5 лет; осуществление деятельности способствующей к справедливому удовлетворению социальных потребностей обслуживаемых граждан; - высшее образование и стаж работы в должности заведующей отделением не менее 5 лет; осуществление деятельности по усилению и восстановлению способностей граждан пожилого возраста и инвалидов к эффективному социальному функционированию; - высшее образование и стаж работы в должности заведующей отделением временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов не менее 5 лет; взаимодействие с различными государственными и негосударственными организациями по привлечению их к оказанию социальной поддержке граждан на территории района. 	<p>0,05</p> <p>от 0,05 до 0,10</p> <p>от 0,10 до 0,20</p> <p>от 0,20 до 0,30</p>
2	Специалист по социальной работе	- высшее образование без предъявлений к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по социальной ра-	

		<p>боте не менее 3 лет; внедрение в практику работы современных технологий и методов работы по социальному обслуживанию граждан;</p> <ul style="list-style-type: none"> - высшее образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 5 лет; выявление и проведение информационной работы с гражданами, нуждающимися в социальном обслуживании о порядке и условиях предоставлении гарантированных и дополнительных социальных услуг; - высшее образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 7 лет; организация работы клубов, групп взаимопомощи, способствующих объединению граждан по интересам. 	<p>0,05</p> <p>от 0,05 до 0,10</p> <p>от 0,10 до 0,15</p>
2.4.2. с учетом выполняемой работы по должности :			
1	Заместитель директора	<ul style="list-style-type: none"> - регулярная подготовка материалов для проведения технических учеб для работников; - разработка планов работы по взаимодействию специалистов, служебных инструкций, правил, положений, предназначенных для регламентирования процесса предоставления услуг, определения методов (способов) их предоставления; 	от 0,10 до 1
2	Специалист по социальной работе	- за обслуживания в условиях протяженности участка работ;	от 0,10 до 3
3	Юрисконсульт, юрисконсульт 1 категории	<ul style="list-style-type: none"> - соблюдение и выполнение нормативных правовых актов Российской Федерации, Краснодарского края, регламентирующих деятельность центра; - участие в работе по организации эффективной деятельности учреждения; - соблюдение требований по размещению 	

		государственного заказа в рамках Федерального закона.	от 0,10 до 2
4	Специалист по кадрам	- высшее образование без предъявлений к стажу работы ; - участие в работе по созданию эффективной организации деятельности учреждения, обеспечение правового сопровождения деятельности учреждения, уровень профессиональной подготовки, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	от 0,10 до 2
5	Программист	- обеспечение защиты информации, внедрение и сопровождение новых программных комплексов для автоматизации учета государственных социальных услуг, финансово - экономической деятельности, кадровой работы учреждения.	от 0,10 до 2
6	Делопроизводитель	- совершенствование профессиональной деятельности, повышение квалификации, работа над повышением имиджа учреждения	от 0,10 до 2,5
7	Врач-терапевт, медицинская сестра, сестра -хозяйка, санитарка	- санитарно-просветительская работа с гражданами, совершенствование профессиональной деятельности, повышение квалификации.	от 0,10 до 2
8	Заведующий складом, заведующий хозяйством, техник, техник 1 категории	- применение инновационных технологий в работе, обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечение сохранности материальных ценностей.	от 0,10 до 2
9	Уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, оператор котельной, сторож, машинист по стирке	- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.	от 0,10 до 1,5

	и ремонту спец.одежды, дворник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь-сантехник		
10	Социальный работник	- за обслуживание в условиях отдаленности социально значимых объектов и протяженность участка работы;	от 0,10 до 3
11	Экономист	- высшее образование без предъявления к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности экономиста не менее 3-х лет; - организация плановой работы центра, разработка планов финансово-хозяйственной деятельности	от 0,10 до 2
12	Специалист по охране труда	- за осуществление контроля по своевременному проведению специальной оценке условий труда работников учреждения, выполнение предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением действующих норм, правил и инструкций по охране труда, стандартов безопасности труда.	от 0,10 до 2
13	Специалист по пожарной безопасности	- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы оборудования и средств пожарной автоматики и пожаротушения.	от 0,10 до 2
14	Водитель	- обеспечение бесперебойной и безаварийной работы транспортного средства.	от 0,10 до 1,5

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу - 2,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливается в процентном отношении к окладам.

2.5 Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора центра рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

К профессиям высококвалифицированных рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, относятся водители автобусов и легковых автомобилей, имеющие первый класс и занятые перевозкой контингента, устранение возникших во время работы мелких неисправностей, не требующих разборки механизмов.

Размер повышающего коэффициента к окладу до 0,3.

2.6 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. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается директором центра с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размеры повышающего коэффициента к окладу по должностям, предусматривающим категорирование:

имеющим производное должностное наименование «ведущий» – 0,20;

при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;

при наличии первой квалификационной категории – 0,10;

при наличии второй квалификационной категории – 0,05.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за ученую степень, наличие почетного звания:

за наличие почетного звания – 0,10.

3. ПРЕМИРОВАНИЕ

3.1. По настоящему Положению премирование работников учреждения производится в соответствии с действующими отраслевыми системами оплаты труда:

по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год)

за образцовое качество выполняемых работ (за качество выполняемых работ;

за выполнение особо важных и срочных работ.

3.2. Премирование работников учреждения производится на основании приказа директора учреждения:

заместителей директора, главных специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно:

руководителей структурных подразделений центра, главных специалистов и иных работников подчиненных заместителям директора - по представлению заместителей директора;

других работников, занятых в структурных подразделениях центра, - по представлению заведующих отделениями.

3.3. При рассмотрении представлений для премирования работников заместителям директора, заведующим отделениями предоставляется право вносить предложения по увеличению, снижению размера за тот период, по итогам которого выплачивается премирование. Предложения вносятся в письменном виде с учетом достижений, недостатков или нарушений, допущенных в работе.

3.4. Премия по итогам работы выплачивается:

3.4.1. с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения в целом, в пределах утвержденных ассигнований по фонду оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере (рублях). Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы являются:

своевременная и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания учреждению, а так же иных поручений в соответствии с должностными обязанностями отсутствия официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.

прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)

достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных авторских социальных технологий по социальному обслуживанию населения, разработанных и внедренных в работу учреждения

наличие учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений и т.п.

зафиксированная положительная динамика в удовлетворительном спросе граждан на услуги в результате применения новых технологий социальной работы.

знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей; учет культурных особенностей, вероисповедания; защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах

динамика системного участия работников учреждений в указанных мероприятиях либо единичные случаи участия со значительными результатами более широкого масштаба

наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц

наличие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами

достижение результатов в качестве обслуживания граждан.

соблюдение принципов социального обслуживания в соответствии с федеральным и региональным законодательством

своевременное и качественное заполнение отчетных документов по предоставлению социальных услуг

Размер премии может быть увеличен:

за инициативный и творческий подход к работе, обеспечивающий улучшение производственных и финансовых показателей учреждения – до 70%;

за внедрение в деятельность учреждения новых технологий по социальному обслуживанию – до 100%;

за организацию и проведение мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, праздников, участие в социально-значимых краевых и зональных мероприятиях – до 150%.

3.4.1. с учетом целевых показателей оценки эффективности деятельности работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края и критериев их оценки, утверждаемых приказом министерства, показатели эффективности по иным должностям не включенных в приказ министерства, определяются в приложении к настоящему положению.

При премировании работников учреждения учитывать следующие критерии:

до 35 баллов - 0% премии;

36- 40 баллов - 40% премии;

41- 45 баллов - 45% премии;

46- 50 баллов - 50% премии;

51- 55 баллов - 55% премии;

56- 60 баллов - 60% премии;

61- 65 баллов - 65% премии;

66- 70 баллов - 70% премии;

71- 75 баллов - 75% премии;

76- 80 баллов - 80% премии;

81- 84 баллов - 90% премии;

свыше 85 баллов - 100% премии;

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работников, так и в абсолютном размере (рублях).

Если количество баллов соотносится с выполнением всех целевых показателей эффективности работников (100 баллов), то размер премии работника за отчетный период равен 100% от должностного оклада.

3.5. Премирование работников учреждения производится по итогам работы за соответствующий период отчетного года, за фактически отработанное время. При этом премирование работников учреждения по итогам работы за 4 квартал отчетного года (за год) производится до 31 декабря отчетного года.

3.6. При применении дисциплинарного взыскания размер премии снижается, с учетом тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен:

замечание на 10 – 25 процентов;

выговор – на 25 – 50 процентов;

увольнение по соответствующим основаниям – премия не выплачивается. Решение о снижении размера премии принимает директор.

При увольнении работника учреждения (за исключением расторжения трудового договора по инициативе работодателя по пунктам 3, 5 – 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или при приеме на работу в соответствующем отчетном периоде премия начисляется за фактически отработанное время.

3.7. Премия за образцовое качество выполняемых работ (за качество выполняемых работ) выплачивается работникам учреждения по решению директора единовременно в размере одного оклада (должностного оклада) при:

присвоении почетного звания, награждении знаком отличия, награждении орденом и медалью Российской Федерации и (или) Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации и (или) администрации Краснодарского края;

награждении нагрудным знаком «Отличник здравоохранения», «Отличник социально-трудовой сферы» и другими.

3.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ (оперативность, качественный результат труда, проведение мероприятий, и другое) выплачивается работникам учреждения по решению директора единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Поручение о выполнении особо важных и срочных работ дается директором, заместителями директора, заведующими отделений. Контроль за исполнением особо важных и срочных работ работником учреждения возлагается на должностное лицо давшее соответствующее поручение.

Установление премии за выполнение особо важных и срочных работ осуществляется на основании решения директора, принятого в соответствии с настоящим Положением. Решение об отнесении выполняемых работником учреждения работ к особо важным и срочным принимается директором по ходатайству заместителей директора, заведующих отделениями. Размер премии может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работников, так и в абсолютном размере (рублях). Максимальным размером премия не ограничена.

Основные критерии, влияющие на размер премии:

выполнение приказов, поручений директора, его заместителей, заведующих отделениями и успешное выполнение особо важных и срочных работ;

своевременное и качественное выполнение задач и функций, возложенных на работника учреждения;

достижение значимых результатов в ходе выполнения задач и функций, возложенных на работника учреждения;

внедрения новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на результатах;

соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, профессиональной этики и правил внутреннего трудового распорядка;

личный трудовой вклад в общие результаты работы и качество труда.

3.8. Премии, предусмотренные настоящим разделом, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

4. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ И ЕДИНОВРЕМЕННОЕ ДЕНЕЖНОЕ ПОощРЕНИЕ

4.1. В пределах из средств поступивших от предоставленных учреждением платных услуг работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь и единовременное денежное поощрение. Указанные выплаты производятся на основании приказа директора учреждения.

4.2. Материальная помощь может оказываться в связи со следующими событиями в жизни работников учреждения:

рождением ребенка (в период нахождения в отпуске по беременности и родам);

первым бракосочетанием (в течение 6 месяцев с момента бракосочетания);

тяжелой болезнью, более одного месяца, подтвержденной листком нетрудоспособности;

действием непреодолимой силы (пожар, наводнение);

его смертью, смертью родителей, детей, супруга.

Единовременное денежное поощрение оказывается к юбилейной дате (50, 60 лет, далее каждые 5 лет), профессиональному празднику, при увольнении в связи с уходом на пенсию, по результатам внедрения рационализаторских предложений.

4.3. Оказание материальной помощи производится в соответствии с приказом учреждения, изданного на основании заявления работника, в случае смерти работника - его близких родственников (родители, дети, супруг (а)) с приложением подтверждающих документов.

Выплата единовременного денежного поощрения работникам учреждения производится в соответствии с приказом учреждения, изданного на основании ходатайства заведующего отделением, согласованное с заместителем директора или ходатайства заместителя директора.

4.4. Размер материальной помощи, единовременного денежного поощрения устанавливается как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере (в рублях), но не более двух должностных окладов.

4.6. Кроме случаев, перечисленных в пункте 4.2, по решению директора, при наличии экономии по фонду оплаты труда работникам учреждения может быть выплачена дополнительная материальная помощь.

5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.2. Работникам учреждения, в пределах утвержденных ассигнований (субсидий) по фонду оплаты труда устанавливаются коэффициент за продолжительность стажа непрерывной работы, надбавки за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, а так же надбавка за классность водителям.

5.2.1. Коэффициент за продолжительность стажа непрерывной работы (повышающий коэффициент к окладу за продолжительность непрерывной работы) устанавливается в соответствии с пунктом 4.5. Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края, утвержденного Постановлением главы администрации Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края».

5.2.2. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается на определенный срок при:

обеспечении стабильного уровня качества услуг;

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

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

отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима;

участие в учениях и тренировках персонала и лиц, проживающих в отделении временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов, по действиям при чрезвычайных ситуациях, в том числе, связанных с пожарами, проведение занятий с персоналом по вопросам противодействия угрозе или совершения диверсионно-террористического акта, экстремистской акции и прочих угрозах;

участие в проведении профилактических мероприятий, а также информирование персонала и лиц, проживающих в отделения временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов, по мерам безопасности.

5.2.3. Размер надбавки за качество выполняемых работ устанавливается как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере (рублях).

Максимальным размером надбавка не ограничена.

5.2.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на определенный срок. При назначении учитываются следующие критерии:

№ п/п	Критерии оценки труда работников	Размер надбавки в % к окладу (должностному окладу)
Заместитель директора		

1	Интенсивность и напряженность работы;	от 10% до 50%
	Участие в выполнении важных работ, мероприятий;	от 10% до 50%
	Непосредственное участие в реализации целевых программ, реформирование социального обслуживания;	от 10% до 20%
	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;	от 10% до 20%
	Повышенная персональная ответственность за обеспечение жизнедеятельности и функционирования учреждения;	от 10% до 40%
	Привлечение к работе в качестве председателя или члена комиссии различных постоянно действующих комиссий учреждения.	от 10% до 20%
	ИТОГО:	от 10% до 200%
2	Специалист по социальной работе отделения социального обслуживания на дому, отделения срочного социального обслуживания (осуществляющий руководство отделения)	
	Интенсивность и напряженность работы в зависимости от количества клиентов;	от 10% до 90%
	Качество социального обслуживания;	от 10% до 50%
	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей;	от 10% до 50%
	Предупреждение проблем качества услуг, т.е. обеспечение уверенности в том, что эти проблемы будут предупреждаться, а не выявляться и разрешаться после их выявления. Решение других задач, отражающих специфику деятельности учреждения.	от 10% до 100%
	ИТОГО:	от 10% до 290%
3	Специалист по социальной работе отделением временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов (осуществляющий руководство отделения)	
	Повышенная персональная ответственность за обеспечение жизнедеятельности и функционирования отделения	от 10% до 50%
	Интенсивность и напряженность работы в зависимости от наполняемости отделения;	от 10% до 50%
	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей;	от 10% до 50%
	Выполнение требований пожарной безопасности и техники безопасности, санитарно-эпидемиологических норм, требований по оборудованию помещений специальными устройствами, приспособлениями для передвижения инвалидов (пандусами, поручнями);	от 10% до 50%
	Выполнение требований по гражданской обороне, анти-	от 10% до 30%

	террористической защищенности;	
	Предупреждение проблем качества услуг, т.е. обеспечение уверенности в том, что эти проблемы будут предупреждаться, а не выявляться и разрешаться после их выявления. Решение других задач, отражающих специфику деятельности учреждения.	от 10% до 60%.
	ИТОГО:	от 10% до 290%
4	Специалист по социальной работе организационно-методического отделения (осуществляющий руководство отделения)	
	Интенсивность и напряженность в работе;	от 10% до 100%;
	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей;	от 10% до 70%
	Внедрение новых видов форм и методов обслуживания, современных методик и технологий в социальном обслуживании.	от 10% до 100%.
	ИТОГО:	от 10% до 270%
5	Экономист	
	Интенсивность и напряженность в работе	от 10% до 100%
	Ведение мониторинга цен на товары и услуги, фиксирование цен и тарифов в организациях мелкооптовой и розничной торговли, в специализированных предприятиях обеспечивающие учреждение товарами и услугами, в работе по вопросам организации размещения государственного заказа;	от 10% до 150%
	Привлечение к работе в качестве члена комиссии различных постоянно действующих комиссий учреждения.	от 10% до 50%.
	ИТОГО:	от 10% до 300%
6	Юрисконсульт, юрисконсульт 1 категории	
	Интенсивность и напряженность в работе, по вопросам оформления материалов и заключения договоров для размещения государственного заказа на поставку товаров, выполнение работ, оказания услуг, проведение капитального и текущего ремонта в учреждении;	от 10% до 150%
	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей;	от 10% до 50%
	Привлечение к работе в качестве члена комиссии различных постоянно действующих комиссий учреждения.	от 10% до 100%
	ИТОГО:	от 10% до 300%

7	Специалист по кадрам	
	Интенсивность и напряженность работы;	от 10% до 150%;
	Осуществление контроля над соблюдением в учреждении и в его структурных подразделениях законодательных, нормативных, правовых актов, сохранность персональных данных работников, выполнение правил внутреннего трудового распорядка, кодекса Этики.	от 10% до 100%;
	Привлечение к работе в качестве члена комиссии различных постоянно действующих комиссий учреждения.	от 10% до 25%.
	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей;	от 10% до 25%
	ИТОГО:	от 10% до 300%
8	Программист	
	Интенсивность и напряжённость работы	от 10% до 50%
	Совершенствование используемых информационных систем, обеспечивающих, в том числе учет услуг и затрат, сохранность персональных данных работников учреждения и обслуживаемых граждан;	от 10% до 150%
	Сопровождение локально-вычислительной сети учреждения, организация текущего и гарантийного ремонта компьютерной техники, сопровождение системы криптографической защиты информации Деловой почты VipNet.	от 10% до 50%
	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей;	от 10% до 50%
	ИТОГО:	от 10% до 300%
9	Специалист по охране труда	
	Интенсивность и напряженность в работе	от 10% до 50%
	Осуществление контроля над соблюдением в учреждении и в его структурных подразделениях законодательных, нормативных, правовых актов по охране труда, за предоставление работникам установленных льгот и компенсаций по условиям труда, за участие в разработке мероприятий по предупреждению профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве, по улучшению условий труда и доведению их до требований нормативных, правовых актов по охране труда;	от 10% до 150%
	Привлечение к работе в качестве члена комиссии различных постоянно действующих комиссий учреждения;	от 10% до 50%
	Выполнение работ не входящих в круг должностных	от 10% до 50%

	обязанностей;	
	ИТОГО:	от 10 до 300%
12	Делопроизводитель	
	Интенсивность и напряженность работы;	от 10% до 150%
	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;	от 10% до 150%
	ИТОГО	от 30% до 300%
13	Специалист по социальной работе	
	Интенсивность и напряженность работы	от 10% до 50%
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников;	от 10% до 50%
	Участие в различных видах социальных патронажей, консультирование по вопросам самообеспечения граждан и их семей, консультирование по другим вопросам улучшения клиентами своего материального положения;	от 10% до 50%
	Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу.	от 10% до 50%
	Предупреждение проблем качества услуг, т.е. обеспечение уверенности в том, что эти проблемы будут предупреждаться, а не выявляться и разрешаться после их выявления. Решение других задач, отражающих специфику деятельности учреждения.	от 10% до 90%.
	ИТОГО:	от 10% до 290%
19	Специалист по пожарной безопасности	
	Интенсивность и напряженность работы;	от 10% до 100%
	Предупреждение проблем качества услуг, т.е. обеспечение уверенности в том, что эти проблемы будут предупреждаться, а не выявляться и разрешаться после их выявления	от 10% до 150%
	ИТОГО:	от 10% до 250%
20	Врач-терапевт	
	Интенсивность и напряженность работы;	от 10% до 100%
	Выполнение санитарно -эпидемиологических норм.	от 10% до 150%
	ИТОГО:	от 10% до 250%
21	Медицинская сестра, сестра-хозяйка, санитарка	

	Интенсивность и напряженность работы;	от 10% до 90%
	Предупреждение проблем качества услуг, т.е. обеспечение уверенности в том, что эти проблемы будут предупреждаться, а не выявляться и разрешаться после их выявления;	от 10% до 90%
	Выполнение санитарно-эпидемиологических норм;	от 10% до 60%
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника.	от 10% до 50%
	ИТОГО:	от 10% до 290%
22	Социальный работник отделения социального обслуживания на дому, отделения срочного социального обслуживания	
	Интенсивность и напряженность работы	от 10% до 250%
	Предупреждение проблем качества услуг, т.е. обеспечение уверенности в том, что эти проблемы будут предупреждаться, а не выявляться и разрешаться после их выявления.	от 10% до 50%.
	ИТОГО:	от 10% до 300%
23	Заведующий хозяйством, заведующий складом, техник, техник 1 категории	
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников;	от 10% до 100%
	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения (подразделения);	от 10% до 130%
	Ведение мониторинга цен на товары и услуги, фиксирование цен и тарифов в организациях мелкооптовой и розничной торговли, в специализированных предприятиях обеспечивающие учреждение товарами и услугами.	от 10% до 50%
	ИТОГО:	от 10% до 280%
24	Водитель	
	Интенсивность и напряженность работы	от 10% до 150%
	Соблюдение правил и норм техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда, содержание рабочего места в чистоте.	от 10% до 150%
	ИТОГО:	от 10% до 300%
25	Уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, слесарь-сантехник	

	Интенсивность и напряженность работы;	от 10% до 150%
	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности;	от 10% до 150%
	ИТОГО:	от 10% до 300%
28	Сторож	
	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности;	от 10% до 150%
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг (получателей социальных услуг, обслуживающий персонал);	от 10% до 70%
	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима, соблюдение этических отношений между работниками.	от 10% до 50%
	ИТОГО	от 10% до 270%
29	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	
	Своевременное выполнение производственных заданий;	от 10% до 70%
	Своевременное выполнение ремонтных работ;	от 10% до 50%
	Своевременное и качественное техническое обеспечение технологического оборудования.	от 10% до 50%
	ИТОГО	от 10% до 170%

Размер надбавки устанавливается как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере (рублях). Максимальный размер надбавки - до 300%.

5.3. Стимулирующие выплаты работникам учреждения за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора учреждения по согласованию с заместителями директора на основании представлений заведующих отделениями.

5.4. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, могут быть отменены или уменьшены приказом директора учреждения: при ухудшении показателей в работе, по окончании срока выполнения особо важных или срочных работ, при снижении нагрузки по выполняемому объему работ.

5.5. Надбавка за классность водителям устанавливается:

в размере 0,1 оклада водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов (кроме водителей, отнесенных к высококвалифицированным рабочим) 2 класса;

в размере 0,25 оклада водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов (кроме водителей, отнесенных к высококвалифицированным рабочим) 1 класса.

5.5.1. Определение классности водителей осуществляется на условиях:

для водителя автомобиля 3 класса - управление одиночными легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к одной из категорий транспортных средств "B" или "C", или управление только автобусами, отнесенными к категории транспортных средств "D";

для водителя автомобиля 2 класса - управление легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств "B", "C" и "E", или управление автобусами, отнесенными к категории транспортных средств "D" или "D" и "E";

для водителя автомобиля 1 класса - управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств "B", "C", "D" и "E".

5.5.2. Водителям может быть присвоена:

квалификация 1 класса - при стаже непрерывной работы не менее двух лет в качестве водителя автомобиля 2 класса в данном учреждении;

квалификация 2 класса - при стаже непрерывной работы не менее трех лет в качестве водителя автомобиля 3 класса в данном учреждении.

Приложение № 4
к коллективному договору

Форма расчетного листка
при производстве окончательного расчета по итогам работы
за месяц работников учреждения

наименование подразделения							
Расчетный лист за _____ 20__ г.							
Ф.И.О. принят (дата)							
Должность							
Таб. №							
Норма дней (часов):							
Месяц	ИФ	Дни	Часы	Начисл.	Удержано	Вид	Код
						1. Начислено	
						2. Компенсация за задержку выплат	
						Компенсация за задержку зарплаты	
						Компенсация за задержку отпускных	
						Компенсация за задержку расчетных при увольне- нии	
Итого							
К выплате							
Ит. Нач. Ит. НДФЛ Ит. Вычет Мат. Пом.							
Страховая часть ТФОМС ФФОМС ФСС							

Приложение № 5
к коллективному договору

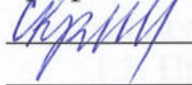
Перечень должностей,
работа в которых дает право на повышающий коэффициент 0,15
в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда
в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Красно-
дарского края от 27 ноября 2008 года № 1220 «О введении отраслевой системы
оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных
министерству труда и социального развития Краснодарского края»

1. Специалист по социальной работе
2. Медицинская сестра
3. Социальный работник
4. Врач-терапевт
5. Сестра-хозяйка
6. Санитарка

Приложение № 6
к коллективному договору


Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной

 С.А.Кривчик

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБУ СО КК
«Выселковский КЦСОН»

 И.А. Ивлева
3 марта 2013г

П Р А В И Л А

внутреннего трудового распорядка
государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Красно-
дарского края «Выселковский комплексный центр социального обслуживания
населения»

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения ра-
ботников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового
договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры по-
ощрения и иные вопросы регулирования трудовых отношений в учреждении.

1. Порядок приема, увольнения работников учреждения

1.1. Прием на работу в государственное бюджетное учреждение социаль-
ного обслуживания Краснодарского края «Выселковский комплексный центр
социального обслуживания населения» (далее учреждение) производится на
основании заключенного трудового договора, который составляется в двух эк-
земплярах, один из которых передается работнику.

1.2. При приеме на работу в учреждение работник обязан предъявить:
паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
трудоуловую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор за-
ключается впервые или работник поступает на работу на условиях совмести-
тельности, либо может предоставить заверенные надлежащим образом бумажные
документы, которые содержат сведения о всех периодах трудовой деятельности
работника, продолжить ведение трудовых книжек в соответствии (части первой
статьи 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации);

трудоуловую книжку которая ведется в соответствии (части второй статьи
66.1 Трудового кодекса Российской Федерации);

документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуаль-
ного персонифицированного учета, в том числе в форме электронного докумен-
та, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих
призыву на военную службу;

диплом или иной документ о полученном образовании или документа,
подтверждающего специальность или квалификацию.

для работников отделения помощи семье и детям – справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

1.3. Прием на работу оформляется приказом директора, изданным на основании заключенного трудового договора, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организации, их заместителей и других – 6 месяцев.

1.5. При приеме работника на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан:

ознакомить работника с должностными обязанностями, условиями и оплатой труда, разъяснить работнику его права и обязанности;

ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами;

1.6. При приеме на работу работодатель обязан:

провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, разъяснить обязанность по сохранению сведений, составляющих коммерческую или служебную тайну, ответственность за ее разглашение.

1.7. Прекращение трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством РФ.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а администрация обязана выдать ему трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут в любое время.

Записи в трудовую книжку или электронную базу о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ со ссылкой на соответствующие пункт, статью.

Днем увольнения считается последний день работы.

1.8. Наряду с указанными в статье 76 Трудового кодекса Российской Федерации случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения,

социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового кодекса. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда. Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 Трудового кодекса, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

2. Основные права и обязанности работника.

2.1. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами;

предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков.

2.2. Работник обязуется:

добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя и непосредственного руководителя, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

качественно и в срок выполнять производственные задания и поручения;
 соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране;

содержать своё рабочее место в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в отделе и на территории центра, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

не разглашать охраняемую законом тайну, ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

2.3. Круг обязанностей, которые выполняет работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором, должностной инструкцией.

3. Основные права и обязанности работодателя.

3.1. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный труд;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка центра;

принимать локальные нормативные акты.

3.2. Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство;

предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

обеспечить работника технической документацией, оборудованием и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей; выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством, коллективным договором, трудовыми договорами;

способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

3.2. Работодатель стремится к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений внутри центра, повышению заинтересованности среди работников в развитии и укреплении деятельности предприятия.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством в учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю – для мужчин, 36- часов в неделю – для женщин.

4.1.2. Продолжительность ежедневного рабочего времени:

в обычный рабочий день для женщин – 7 часов 25 минут, для мужчин – 8 часов 10 мин.;

накануне выходных дней (пятница) – 6 часов 20 минут – для женщин, 7 часов 20 минут – для мужчин;

накануне нерабочих праздничных дней - 6 часов 25 минут - для женщин , 7 часов 17 минут - для мужчин, если предпраздничный день выпадает на пятницу – для женщин 5 часов 25 минут, для мужчин - 6 часов 17 минут.

Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания - 50 минут.

Накануне выходных дней (пятница) – 40 минут.

4.1.3. Для работников административно-управленческого персонала, отделения помощи семье и детям, организационно-методического отделения, специалистов по социальной работе отделения социального обслуживания на дому (ст. Выселки), специалистов по социальной работе (ст. Выселки) отделения срочного социального обслуживания:

Начало работы – 9.00 часов.

Окончание работы:

в обычные дни – для женщин - 17 часов 15 минут;

для мужчин – 18 часов;

в пятницу для женщин - 16 часов, для мужчин – 17 часов;

перерыв с 13-00.

4.1.4. Для работников отделения временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов, отделения социального обслуживания на дому, отделения срочного социального обслуживания:

Начало работы – 8.00 часов.

Окончание работы:

в обычные дни – для женщин - 16 часов 15 минут;

для мужчин – 17 часов;

в пятницу для женщин - 15 часов, для мужчин – 16 часов;

перерыв с 12-00.

4.1.5. Для водителя отделения временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов:

Начало работы – 7- 30 часов;

Окончание работы – 16-30 часов;

в пятницу – 15-30 часов;

перерыв с 12-00.

4.1.6. Устанавливаются дополнительные технические перерывы, входящие в рабочее время :

в общий рабочий день - в 10-00ч. и в 15-00ч. продолжительностью 10 минут;

накануне выходных дней и нерабочих праздничных дней – в 10-00ч. продолжительностью 10 минут.

для водителей автомобиля отделения социального обслуживания на дому, отделения срочного социального обслуживания, отделения временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов, отделения помощи семье и детям – 10 минут через каждые 2 часа непрерывного пребывания за рулем.

4.2. Работа на предприятии не производится в праздничные дни, установленные трудовым законодательством.

При совпадении выходного и праздничного дней перенос выходного дня осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

4.3. На работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Для работников ОВП (медицинская сестра, санитарка) местом для отдыха и приема пищи является столовая отделения, для сторожей и операторов котельной – рабочей место.

4.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников согласно действующему законодательству устанавливается не менее 28 календарных дней.

4.5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, за ненормированный рабочий день. Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска в указана в приложении к коллективному договору № 10.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.6. В соответствии со статьей 128 ТК РФ работнику предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.

4.7. В соответствии со статьей 263 ТК РФ предоставлять работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ).

5. Поощрения

5.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- занесение на Доску Почета.

Поощрения и награждения оформляются приказом директора центра. Соответствующая запись о поощрении или награждении вносится в трудовую книжку или личное дело.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

6.2. До применения дисциплинарного взыскания должно быть затребовано работодателем от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, командировке, прохождения работником диспансеризации в порядке предусмотренном ст. 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации и других периодов отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность) в соответствии законодательством РФ, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюзного комитета.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

6.3. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного

взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

6.4. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профсоюзного комитета.

6.5. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

6.6. С Правилами внутреннего распорядка должны быть ознакомлены все работники Центра. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный Правилами.

Приложение № 7
к коллективному договору

Перечень должностей,
для которых применяется сменный режим работы

1. Сторож

Отделение временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов

1. Медицинская сестра;

2. Санитарка;

3. Специалисты по пожарной безопасности.

Приложение № 8
к коллективному договору



График сменности работников отделения временного проживания
граждан пожилого возраста и инвалидов на _____ 20 _____ год

ФИО	должность	кол-во часов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	29	30		

Учено мнение: Протокол профсоюзного комитета от _____ № _____

Приложение № 9
к коллективному договору

Перечень должностей работников
с ненормированным рабочим днем

1. Директор
2. Заместитель директора
3. Водитель

Приложение № 10
к коллективному договору

Перечень должностей и профессий,
работа на которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск
за ненормированный рабочий день

14 календарных дней:

1. Директор
2. Заместитель директора

7 календарных дней

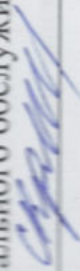
1. Водитель

Приложение №11

к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

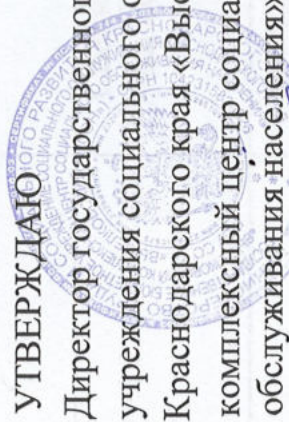
Представитель профсоюзного комитета государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Выселковский комплексный центр социального обслуживания населения»

 С.А. Кривчик

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Выселковский комплексный центр социального обслуживания населения»

 И.А. Ивлева



Соглашение по охране труда 2023-2026

№ п/п	Наименование мероприятий	Стоимость работ тысяч рублей.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
1	Приобретение нормативных правовых документов, наглядных пособий для организации уголков по охране труда	1,0	1 раза в год (по мере необходимости)	Заместитель директора Специалист по охране труда
2	Своевременное проведение инструктажей (первичных, повторных и т.д.) на рабочем месте		2 раза в год и по мере необходимости стажировки 4 смены	Специалист по охране труда, специалисты по социальной работе
3	Своевременное проведение вводного инструктажа по охране труда		С вновь поступившими на работу	Специалист по охране труда
4	Своевременное проведение в	430,0	1 раз в год	Специалист по охране

	установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников учреждения				труда, специалисты по социальной работе
5	Проведение в учреждении «Дня охраны труда»		ежемесячно		Специалист по охране труда, комиссия по охране труда
6	Обеспечение работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты на основании типовых норм (приложение коллективного договора)	50,0	1 раз в год (согласно типовым нормам)		Заместитель директора Специалист по охране труда
7	Приобретение и выдача моющих, обезвреживающих средств	10,0	По мере необходимости		Заведующий хозяйством
8	Проведение специальной оценки условий труда		По мере необходимости		Специалист по охране труда
9	Проведение оценки профессиональных рисков		2023год		Специалист по охране труда, комиссия по охране труда
10	Обучение, проверка знаний требований по охране труда специалистов руководителей в объёме 40 часов (72)	26,0	2023год		Специалист по охране труда, комиссия по охране труда

11	Организация обучения работников учреждения первой помощи пострадавшим	2,0	ежегодно	Специалист по охране труда
12	Мероприятия по обеспечению пожарной безопасности в учреждении	60,0	ежегодно	Ответственный по ПБ

ПЕРЕЧЕНЬ И НОРМЫ

выдачи специальной одежды и обуви,
предоставляемых бесплатно работникам
ГБУ СО КК «Выселковский КЦСОН»

в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 28 сентября 2015 года № 920 «О внесении изменений постановления главы администрации Краснодарского края», от 26 января 2005 года № 35 «О порядке обеспечения специальной одеждой, обувью и инвентарем работников, занятых в государственной системе социальных служб Краснодарского края», приказ Минздрава СССР от 29.01.1988г. № 65 «О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежда, санитарной обуви», приказ Министарства здравоохранения РФ от 09.12.2014 года № 997н «Утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в опасных температурных условиях или связанных загрязнением»

№ п/п	Должность	Наименование спецодежды, обуви и инвентаря	Единица измерения	Норма на человека	Срок использования (в годах)
1	2	3	4	5	6
1	Социальный работник, непосредственно обслуживающий граждан пожилого возраста и инвалидов на дому	плащ или куртка	штук	1	2
		костюм рабочий (женский, мужской), халат женский	штук	1	1
		обувь зимняя утепленная	штук	1	2
		обувь кожаная	штук	1	1
		обувь резиновая	штук	1	1
		обувь комнатная	штук	1	1
		перчатки (варежки) мужские, женские	штук	1	1
		сумка-коляска	штук	1	1
		сумка хозяйственная	штук	1	1
		полотенце	штук	1	0,5
		косынка	штук	1	1

		перчатки резиновые или из полимерных материалов	штук	12	1
		перчатки с полимерным покрытием	штук	12	1
2	Специалист по социальной работе отделения срочного социального обслуживания, профессиональная деятельность которого связана с разъездным характером работы	плащ или куртка	штук	1	2
		обувь зимняя утепленная	пара	1	2
		обувь кожаная	пара	1	1
		обувь резиновая	штук	1	1
		перчатки (варежки) мужские, женские	штук	1	1
3	Социальный работник отделения срочного социального обслуживания, профессиональная деятельность которого связана с разъездным характером работы	плащ или куртка	штук	1	2
		обувь зимняя утепленная	пара	1	2
		обувь кожаная	пара	1	1
		обувь резиновая	пара	1	1
		перчатки (варежки) мужские, женские	пара	1	1
		перчатки резиновые	штук	до износа	1
		перчатки из полимерных материалов	штук	12	1
		перчатки с полимерным покрытием	штук	12	1
4	Медицинская сестра отделения срочного социального обслуживания	плащ или куртка	штук	1	2
		халат медицинский	штук	1	1
		колпак медицинский	штук	1	1
		обувь зимняя утепленная	пара	1	2
		обувь кожаная	пара	1	1
		обувь резиновая	пара	1	1
		обувь комнатная	пара	1	1
		перчатки (варежки) мужские, женские	пара	1	1
		перчатки резиновые или из полимерных материалов	штук	до износа	0,5
		сумка медицинская	штук	1	2

		полотенце	штук	1	0,5
5	Сестра-хозяйка	халат хлопчатобумажный	штук	1	1
		перчатки резиновые или из полимерных материалов	штук	до износа	1
6	Санитарка	халат хлопчатобумажный	штук	1	1
		перчатки резиновые или из полимерных материалов	штук	до износа	1
		тапочки	штук	1	1
7	Уборщик служебных помещений	халат хлопчатобумажный	штук	1	1
		рукавицы комбинированные	пара	6	1
		перчатки резиновые или из полимерных материалов	пара	до износа	
8	Сторож	костюм вискозно-лавсановый	штук	1	1
		плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	штук	дежурный	
9	Дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	халат хлопчатобумажный	штук	1	1
		костюм для защиты от общих производственных загрязнений	штук	1	1
		перчатки резиновые или из полимерных материалов	штук	до износа	1
10	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	костюм хлопчатобумажный	штук	1	1
		фартук хлопчатобумажный с нагрудником	штук	2	1
		сапоги резиновые	пара	1	1
		перчатки резиновые	пара	дежурные	
		рукавицы комбинированные	пара	4	1

11	Врач-терапевт, медицинская сестра ОВП	халат хлопчатобумажный	штук	1	1
		колпак хлопчатобумажный	штук	1	1
		полотенце	штук	1	1
		обувь комнатная	штук	1	0,5
		перчатки резиновые и из полимерных материалов	штук	до износа	1
		тапочки	штук	1	1

Приложение № 13
к коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, подлежащих обеспечению смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010г. № 1122н « Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечения работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»».

№ п/п	Профессия или должность	Наименование работ и производственных факторов	Вид смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц
1	Уборщик служебных помещений	работы, связанные с загрязнением	мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Санитарка отделения временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов	работы, связанные с загрязнением	мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3	Социальный работник отделения социального обслуживания на дому	работы, связанные с загрязнением	мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4	Социальный работник отделения срочного социального обслуживания	работы, связанные с загрязнением	мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Приложение № 14
к коллективному договору

Перечень профессий работников,
имеющих среднее или высшее профессиональное образование,
которые имеют право на меры социальной поддержки по оплате жилья,
отопления и освещения работникам центра

1. Директор
2. Заместитель директора
3. Специалист по социальной работе
4. Медицинская сестра
5. Социальный работник

Приложение № 15
к коллективному договору

Расчетный лист возмещения мер социальной поддержки по оплате жилья,
отопления и освещения

Организация:

Расчетный лист возмещения мер социальной поддержки по коммунальным услугам за _____ 20__ г.

ФИО Принят(а) 0:00:00 года.

Должность

Таб. №

Месяц	Кол-во льготников	Начислено по норме	Квитанция	Сумма к выплате	Выплачено	Вид услуги
Итого:						

Приложение № 16
к коллективному договору

Перечень профессий работников,
имеющих право на бесплатный проезд на транспорте
общественного пользования (кроме такси)
при исполнении ими служебных обязанностей

1. Специалист по социальной работе
2. Медицинская сестра
3. Социальный работник

СОГЛАСОВАНО

Представитель профсоюзного комитета
государственного бюджетного учреждения
социального обслуживания Краснодарского
края «Выселковский комплексный центр
социального обслуживания населения»


С.А. Кривчик

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного бюджетного
учреждения социального обслуживания
Краснодарского края «Выселковский
комплексный центр социального
обслуживания населения»


И.А. Ивлева

Перечень

профессий и должностей подлежащих предварительным и периодическим медицинским
осмотрам (обследованиям) согласно приказу Министерства здравоохранения

Российской Федерации т 28 января 2021 года №29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предваритель-
ных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового ко-
декса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опас-
ными производственными факторами, а также работам при выполнении которых проводятся обязательные предваритель-
ные и периодические медицинские осмотры»

№ п/п	Наименование Контингентов (профессии, должности)	Вредные работы, опасные производ- ственные факторы	Периодичность осмотра
1	Специалист по социальной работе		1 раз в год
2	Социальный работник		1 раз в год
3	Медицинская сестра	Биологический фактор	1 раз в год
4	Врач-терапевт	Биологический фактор	1 раз в год
5	Сестра – хозяйка		1 раз в год
6	Заведующий складом		1 раз в год
7	Заведующий хозяйством		1 раз в год

8	Санитарка		1 раз в год
9	Оператор котельной		1 раз в год
10	Сторож		1 раз в год
11	Специалист по пожарной безопасности		1 раз в год
12	Водитель		1 раз в год
13	Уборщик территории		1 раз в год

Приложение № 18
к коллективному договору

Порядок и размеры возмещения расходов,
связанных со служебными командировками

1. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором центра и производятся согласно статьи 168 Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Правительства РФ от 13 октября 2008 г. № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки», постановления Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 3 февраля 2015 г. № 52 «Об утверждении Положения о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам государственных учреждений Краснодарского края».

2. Возмещение расходов в размерах, установленных нормативными актами, указанными в пункте 1 настоящего приложения производится в пределах выделенной субсидии на выполнение государственного задания и (или) за счет средств от приносящей доход деятельности.

3. Решение об источнике финансирования по возмещению расходов связанных со служебными командировками принимает директор.

Приложение № 18
к коллекционному договору

Горюшек и размеры вспомогательных раскладов
связанных со служебными командировками

1. Горюшек и размеры вспомогательных раскладов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором центра и прилагаются к договору статей 108 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлениями Правительства РФ от 13 октября 2008 г. № 749 «Об особенностях оплаты труда работников в служебных командировках», постановлением Главного государственного инспектора (Красноярского края от 3 февраля 2015 г. № 32 «Об утверждении Положения о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам государственных учреждений Красноярского края».

2. Возмещение расходов в порядке, установленном нормативными актами Красноярского края в пункте 1 настоящего приложения производится в пределах установленного бюджета на выполнение (на выполнение) расходов и (или) за счет средств подразделения, производящего расход денежных средств.

3. Порядок об утверждении командировочных расходов по возмещению расходов связан с утверждением командировочных расходов директором.



Пронумеровано, прошито и
скреплено печатью 94
(девятисто сорок) листов
Директор ГБУ СО КК
«Выселковский КЦСОН»
И.А. Ивлева