

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области
“Комплексный центр социального обслуживания населения
Устюженского района “Гармония”
сроком действия 16.02.2024 – 15.02.2027 годы

Принято на общем собрании работников
от “ 16 ” февраля 2024 г.
Протокол № 2

Оглавление

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений	3
Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости	7
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха	9
Раздел 5. Охрана труда	11
Раздел 6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями	12
Раздел 7. Оплата и нормирование труда	12
Раздел 8. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации	14
Раздел 9. Мотивация работников	15
Раздел 10. Заключительные положения	15
Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка	17
Приложение № 2 Положение об оплате труда	26

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между бюджетным учреждением социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Устюженского района «Гармония» (далее - Учреждение) в лице директора Гапиной Любови Александровны, действующего на основании Устава (далее – Работодатель), и работниками Учреждения, от имени которых выступает председатель первичной профсоюзной организации Учреждения в лице Глисовой Светланы Николаевны (далее – Профсоюз).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочий представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание. Любые условия, ухудшающие положение работников Учреждения по сравнению с действующим законодательством, являются недействительными.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, и связанные с ними экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками Учреждения и Работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам Учреждения Работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения работодателя (ст. 41 ТК РФ).

1.4. Настоящий коллективный договор заключается на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами, сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены Работодателя, изменения наименования организации до заключения нового коллективного договора. Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью. Данный коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения. Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производится в письменном виде по взаимному согласию обеих сторон, с утверждением на общем собрании трудового коллектива.

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение производительности труда на основе прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях Работодатель обязуется:

2.2.1. Добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать профессиональный уровень работников.

2.2.2. Обеспечивать работников Учреждения необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы.

2.2.3. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

2.2.4. Создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта.

2.2.5. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников Учреждения.

2.2.6. Обеспечивать соблюдение прав и гарантий профсоюзной организации, в том числе:

- учитывать мнение по проектам текущих и перспективных планов и программ Учреждения;

- предоставлять по письменному запросу необходимую информацию о социально-экономическом положении и развитии Учреждения;

- предоставлять возможность проведения собраний по вопросам выполнения условий коллективного договора, и другим вопросам социального партнерства, проведения заседаний для решения вопросов защиты прав трудящихся, производственной деятельности, охраны и оплаты труда, рассмотрения трудовых споров;

- сотрудничать с профсоюзной организацией в рамках установленного трудового распорядка, предьявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

- по письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюзной организации, ежемесячно перечисляет через бухгалтерию работодателя на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 1 % установленного профсоюзного взноса (ст. 377 ТК РФ).

2.2.7. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства в сфере трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.8. Осуществлять аттестацию работников Учреждения в установленные сроки, согласно положения об аттестации, создавать необходимые условия для подготовки к аттестации.

2.2.9. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику Учреждения, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

2.3. Профсоюз обязуется:

2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности Учреждения при помощи профсоюзной организации методами, в т.ч. путем оповещения работников Учреждения.

2.3.2. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ).

2.3.3. Представительствовать от имени работников Учреждения при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ).

2.3.4. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ).

2.3.5. Добиваться от Работодателя приостановки или отмены решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям, локальным нормативным актам, принятым без необходимого согласования с профсоюзной организацией (ст. 372 ТК РФ).

2.3.6. Контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ).

2.3.7. Выражать свое мнение при увольнении работников по инициативе Работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и судах, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

2.3.8. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.3.9. Вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем, форм и размеров оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического развития, способствующих более качественному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.3.10. Предлагать меры по социально-экономической защите работников Учреждения, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости.

2.3.11. Вносить предложения по реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников Учреждения.

2.3.12. Осуществлять самостоятельно или через уполномоченных лиц по охране труда или инспекцию труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды.

2.3.13. Участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха.

2.3.14. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации членов профсоюзной организации.

2.3.15. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников Учреждения и членов их семей.

2.4. Работники Учреждения обязуются:

2.4.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору (часть вторая ст. 21 ТК РФ).

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, положения Кодекса профессиональной этики (часть вторая ст. 21 ТК РФ).

2.4.3. Способствовать повышению качества предоставляемых услуг.

2.4.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя, немедленно ставить в известность Работодателя о случаях хищения, порчи и неадекватного использования имущества Учреждения.

2.4.5. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.4.6. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Учреждению, его имуществу и финансам.

2.4.7. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы и немедленно сообщать о случившемся руководителю.

2.4.8. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать их сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в кабинете и на территории Учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.4.9. Эффективно использовать оборудование, бережно относиться к имуществу, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование, экономно и рационально использовать материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

2.4.10. Заботиться о поддержании высокой репутации и престиже Учреждения;

2.4.11. Точно и в срок исполнять распоряжения директора Учреждения и своего непосредственного руководителя.

2.4.12. Строго выполнять требования законодательства Российской Федерации в сфере социального обслуживания.

2.4.13. Не разглашать полученную во время работы конфиденциальную информацию и персональные данные.

2.4.14. Повышать свой профессиональный уровень через систему самообразования, технической учебы, курсов повышения квалификации, в соответствии с профессиональными стандартами.

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками Учреждения в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором нормативно правовыми актами Российской Федерации.

2.5.2. Заключать трудовые договоры или дополнительные соглашения к трудовым договорам предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно в следующих формах:

- дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора)

- временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо

- периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

2.5.2.1. Трудовые договоры или дополнительные соглашения к трудовым договорам предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно заключаются в строгом соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с Положением «О дистанционной работе».

2.5.3. Поощрять работников Учреждения за добросовестный эффективный труд.

2.5.4. Привлекать работников Учреждения к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

2.5.5. Принимать локальные нормативные акты.

2.6. Профсоюз имеет право:

2.6.1. Получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, в частности:

- по реорганизации и ликвидации Работодателя;

- по введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников Учреждения;

- по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников Учреждения;

- по другим вопросам, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации;

2.6.2. Вносить по указанным в п. 2.6.1. вопросам Работодателю соответствующие предложения и участвовать при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ).

2.6.3. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюзной организации.

2.7. Работники Учреждения имеют право на:

2.7.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации.

2.7.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.7.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором.

2.7.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.7.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.7.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.7.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

2.7.8. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.7.9. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами.

2.7.10. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

2.7.11. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок.

3.1.2. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником Учреждения и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст. 57, 58 ТК РФ).

3.1.3. Не превышать срок испытания, назначаемого для проверки соответствия принимаемого работника поручаемой работе, при заключении трудового договора (если иное не предусмотрено федеральным законодательством):

- не более трех месяцев – для работника,
- не более шести месяцев - для руководителей и их заместителей,

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником Учреждения, предупредив его в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин послужившим основанием считать работника Учреждения не прошедшим испытание.

3.1.4. Заключать срочные трудовые договоры только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, в том числе с заместителями руководителя Учреждения и экономистом, руководителями структурных подразделений, которые могут расторгаться досрочно по инициативе работника Учреждения или по инициативе Работодателя (ст. 81 ТК РФ).

3.1.5. Привлекать и использовать в Учреждении иностранную рабочую силу лишь с соблюдением требований действующего законодательства и по согласованию с

профсоюзом (п. 5 ст. 12 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

3.1.6. Изменять трудовой договор (перевод на другую работу и перемещение, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, ее реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-76 ТК РФ).

3.1.7. Сообщать в письменной форме профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками Учреждения в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников Учреждения - соответственно не менее чем за три месяца (п.2 ст. 12 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

3.1.8. Представлять в профсоюзную организацию не позднее, чем за два месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников Учреждения, список сокращаемых должностей и работников Учреждения, перечень предложенных вакансий.

3.1.9. Обеспечить при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О военной обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

- проработавшие в Учреждении более 15 лет;

- работники Учреждения, повышающие свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

3.1.10. Использовать по согласованию с профсоюзной организацией внутрипроизводственные резервы Учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;

- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников Учреждения с их согласия;

- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзной организацией и по соглашению с работником Учреждения, предупредив его об этом не позднее, чем за два месяца;

- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными работниками Учреждения, совместителями;

- заключать с работниками Учреждения договоры о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также направлении работников Учреждения на переподготовку;

- не допускать установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших восемнадцати лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности;

- не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

1) работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст.81 и ст.261 ТК РФ);

2) лиц в возрасте до восемнадцати лет (ст. 269 ТК РФ);

3) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст. 261 ТК РФ);

4) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;

5) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до шестнадцатилетнего возраста;

3.1.11. Высвобождаемым работникам Учреждения гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством.

3.2. Профсоюз обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками Учреждения;

3.2.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в Учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

3.2.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками Учреждения - членами профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ).

3.2.4. Обеспечивать защиту и представительство работников Учреждения - членов профсоюзной организации в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

3.2.5. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

3.2.6. Предпринимать предусмотренные действующим законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время

4.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждения составляет 40 часов в неделю. Для работников Учреждения, являющихся инвалидами I или II группы – 35 часов в неделю (ст. 23 ТК РФ).

4.1.2. Для работников Учреждения устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю за исключением работников, обеспечивающих непрерывную работу. Им устанавливается сменный график работы со смешанными выходными днями.

4.1.3. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.ст. 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК РФ).

4.1.4. Работодатель может привлекать работников Учреждения к сверхурочным работам в соответствии Трудовым кодексом РФ. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника Учреждения четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.1.5. Отдельные работники Учреждения могут по приказу Работодателя или по устному распоряжению при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников Учреждения с ненормированным рабочим днем установлены в правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.1.6. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97, 99 ТК РФ.

4.1.7. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники Учреждения привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с профсоюзной организацией и по письменному распоряжению Работодателя (ч.ч. 6 и 8 ст. 113 ТК РФ).

4.2. Время отдыха

4.2.1. В течение рабочего дня (смены) работникам Учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2.2. Всем работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.2.3. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам Учреждения по должностям в соответствии со специальной оценкой условий труда Учреждения, с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, с положением об отпусках.

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

4.2.5. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику Учреждения по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником Учреждения и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

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

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- в других случаях предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации;

4.3. Профсоюз обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

- представлять Работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков Учреждения;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников Учреждения, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить Работодателю представления об устранении нарушений трудового законодательства в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников Учреждения - членов профсоюзной организации в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха. *

Раздел 5. Охрана труда

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда в подразделениях Учреждения.

5.1.3. Идентификацию и оценку уровня профессиональных рисков на рабочих местах.

5.1.3. Обеспечить информирование работников Учреждения об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в Учреждении.

5.1.4. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве.

5.1.5. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ. Проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

5.1.6. Осуществлять контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.7. Выдавать своевременно и бесплатно работникам Учреждения специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, при наличии средств на приобретение, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей и специальной оценкой условий труда. В случае, когда Работодатель не обеспечил работника Учреждения спецодеждой и спецобувью, производить частичную компенсацию с указанием конкретных сумм, в соответствии с разработанным графиком выдачи компенсации на приобретение спецодежды.

5.1.8. Направлять при поступлении на работу и в течение трудовой деятельности работников Учреждения на прохождение медицинских осмотров.

5.1.9. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- выполнить мероприятия по соблюдению норм предельно допустимых нагрузок для женщин;

- при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы;

- и иные особенности регулирования труда женщин в соответствии с главой 41 ТК РФ.

5.1.10. Организовать контроль за условиями охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашений по охране труда.

5.2. Работники Учреждения обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда;
- немедленно извещать своего непосредственного руководителя или заменяющего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические в течение трудовой деятельности медицинские осмотры.

Раздел 6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

6.1. Работникам Учреждения при наличии денежных средств может быть оказана материальная помощь и выплаты премиального характера, за счет областного бюджета и средств внебюджетного фонда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.1.1. Из внебюджетного фонда:

- 3000 рублей – одновременно в случае смерти у работника Учреждения близких родственников (отец, мать, дети, муж, жена);

6.1.2. Работодатель, при награждении работников организаций социального обслуживания области:

- государственными наградами Российской Федерации или ведомственными наградами Министерства труда и социального защиты Российской Федерации, выплачивает единовременное денежное вознаграждение в размере одного должностного оклада;

- почетной грамотой Министерства труда и социального защиты Российской Федерации, выплачивает единовременное денежное вознаграждение в размере 0,5 должностного оклада;

- почетной грамотой Губернатора области, выплачивает единовременное денежное вознаграждение в размере одного должностного оклада;

- благодарностью Губернатора области, выплачивает единовременное денежное вознаграждение в размере 0,5 должностного оклада;

- почетной грамотой Департамента социальной защиты населения области, выплачивает единовременное денежное вознаграждение в размере 0,5 должностного оклада.

Раздел 7. Оплата и нормирование труда

7.1. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с Положением об оплате труда работников организаций социального обслуживания Вологодской области (государственных учреждений социального обслуживания области) утвержденным Постановлением Правительства Вологодской области от 28.10.2008г. № 2084, Положением об оплате труда работников Бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Устюженского района «Гармония».

7.2. Система оплаты труда работников Учреждения включает должностные оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

7.3. Работникам Учреждения устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня и коэффициента за наличие квалификационной категории.

7.4. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- доплата работникам Учреждения, осуществляющим социальное обслуживание на дому граждан пожилого возраста и инвалидов, страдающих психическими заболеваниями; работникам, оказывающим на дому социально-психологическую поддержку, содействие в уходе семьям, воспитывающим детей-инвалидов, не способных к самообслуживанию (согласно индивидуальной программы реабилитации или абилитации ребенка - инвалида, выдаваемая федеральными государственными учреждениями медико – социальной экспертизы), в размере 25% должностного оклада за фактически отработанное время;

- доплата работникам Учреждения за работу в сельской местности. Работникам Учреждения третьего и четвертого уровней должностей (специалист по социальной работе, участковый специалист по социальной работе) осуществляющих предоставление социальных услуг, а также социальным работникам, имеющим среднее профессиональное или высшее профессиональное образование, устанавливается доплата за работу в сельской местности в размере 25% должностного оклада;

- доплаты за совмещение профессий (должностей); расширение зон обслуживания; увеличение объема работ; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- работникам Учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора.

7.5. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

7.5.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения в размере до 250 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда учреждения.

7.5.2. Доплата за наличие категорий водителям:

Вид доплаты	Размеры доплаты в процентах от должностного оклада
за наличие категорий "В", "С", "D", "Е"	25
за наличие категорий "В", "С", "Е" или "D"	10

7.5.3. Выплаты за качество выполняемых работ:

- Доплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения социального обслуживания населения в размере до 250 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда учреждения.

7.5.4. Выплаты за стаж непрерывной работы.

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от
-------------	--------------------------------

	должностного оклада
от 3 до 5 лет	20
свыше 5 лет	30

7.6. Перечисление заработной платы осуществляется на банковские счета, по личному заявлению работников, для получения зарплаты в кредитной организации, заключившей договор на обслуживание. Сроки выплаты заработной платы:

- за первую половину месяца – 25-го числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – 10 числа следующего за отчетным месяцем.

7.7. При совпадении установленного дня выплаты с выходным или праздничным днем – выплачивается накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

7.8. Работодатель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

7.9. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

- по итогам работы за месяц, квартал, год;
- к профессиональным и общегосударственным праздникам.

7.10. Премии руководителя, его заместителя и экономиста определяются по согласованию с Департаментом социальной защиты населения Вологодской области.

Раздел 8. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

8.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель признает, что профсоюзная организация является полномочным представителем членов профсоюзной организации по вопросам:

8.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников Учреждения (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.2.2. содействия их занятости;

8.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

8.2.4. соблюдения трудового законодательства;

8.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.3. Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюзной организации по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников Учреждения, независимо от членства в профсоюзной организации в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом профессионального союза работников (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, п.1 ст. 11 и ст. 14 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.4. Работодатель обязан оказывать содействие профсоюзной организации в её деятельности (ст. 377 ТК РФ).

8.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации в соответствии с ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и

гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

8.5.1. соблюдать права профсоюзной организации, установленные действующим законодательством и настоящим коллективным договором (*глава 58 ТК РФ*);

8.5.2. не препятствовать представителям профсоюзной организации, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзной организации, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (*ст. 370 ТК РФ части третья-пятая, п. 5 ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*);

8.5.3. представлять профсоюзной организации по её запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистической отчетности по согласованному перечню (*ст. 37 части седьмая и восьмая ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*);

8.5.4. безвозмездно предоставлять профсоюзной организации, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников Учреждения месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

8.5.5. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюзной организации членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников Учреждения – членов профсоюзной организации. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзной организации одновременно с выплатой заработной платы.

Раздел 9. Мотивация работников

9.1. Со стороны Работодателя:

9.1.1. Содействие в организации и проведении тренингов по преодолению и профилактике профессионального выгорания.

9.1.2. Награждение работников Учреждения, представление их к ведомственным наградам.

9.1.3. Организация конкурсов профессионального мастерства.

9.1.4. Развитие наставничества с целью адаптации вновь принятых работников Учреждения.

9.1.5. Предоставление возможности посещения сенсорной комнаты в рабочее время с целью нормализации психологического состояния и снятия эмоционального напряжения.

9.1.6. Предоставление возможности работникам Учреждения в нерабочее время посещать спортивный зал.

9.2. Со стороны профсоюзной организации:

9.2.1. организация поздравлений членов профсоюзной организации с государственными и профессиональными праздниками;

9.2.2. приобретение за счет профсоюзной организации подарков для членов профсоюза;

9.2.3. оказание материальной помощи членам профсоюзной организации в связи с юбилейными датами рождения 50 лет, а также при достижении пенсионного возраста в размере 2000 рублей.

9.2.4. оказание материальной помощи членам профсоюзной организации в случае смерти близких родственников (отец, мать, дети, муж, жена) в размере 2000 рублей.

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

10.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

10.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.4. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать председателя первичной профсоюзной организации о финансово-экономическом положении Учреждения основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

10.5. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

10.7. При приеме на работу до подписания трудового договора работодатель или его представитель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Договором.

10.8. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с «16» февраля 2024 г. по «15» февраля 2027 г.

10.8.1. Коллективный договор, принятый на общем собрании трудового коллектива от «26» февраля 2021 г. на период 2021- 2024 годы, признан утратившим силу в связи с принятием нового коллективного договора.


10.9. По истечении срока действия договора стороны имеют право продлить его действие на срок не более трех лет.

10.10. Настоящий договор составлен в четырех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Директор БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония»


Галина Л.А.
"16" февраля 2024 г.



Председатель первичной профсоюзной организации
 Тлисова С.Н.

"16" февраля 2024 г.

КАЗЁННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВОЛОГДСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ВОЛОГДСКОЙ ОБЛАСТИ»
160025 Вологодская обл г Вологда ул Конева д15

Тел./Факс: 8172 730230

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ПРОВЕДЕНА

"16" февраля 2024 г.
ЗА № 3

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной
профсоюзной организации

Иванова *Иванова С.И.*
(подпись) (расшифровка)

" 16 " февраля 2024 г

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор БУ СО ВО «КЦСОН
«Гармония»

Иванова *И.А. Иванова*
(подпись) (расшифровка)

" 16 " февраля 2024 г



Приложение №1
к коллективному договору
от 16 февраля 2024 г.

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области
«Комплексный центр социального
обслуживания населения Устюженского района «Гармония»

Настоящие Правила разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее – действующее законодательство РФ), иными локальными нормативными актами бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Устюженского района «Гармония» (именуемое далее – БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония») и определяют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, дисциплину труда, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония».

1. Порядок приема
и увольнения работников

1.1. Прием работника на работу оформляется приказом директора, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

1.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- свидетельство ИИН;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

В отдельных случаях с учетом специфики работы и в соответствии с действующим законодательством РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

1.3. При оформлении приказа о приеме работника на работу в нем указываются: наименование структурного подразделения, профессия (должность), испытательный срок, если работнику устанавливается испытание при приеме на работу, а также условия приема на работу и характер предстоящей работы (по совместительству, в порядке перевода от другого работодателя, для замещения временно отсутствующего работника, для выполнения определенной работы и др.).

Приказ директора о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель выдает ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

1.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими Правилами, Коллективным договором, должностной инструкцией и иными локальными нормативными правовыми актами непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

1.5. Увольнение работника по инициативе работодателя и расторжение трудового договора допускается только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством РФ.

1.6. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. По соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с действующим законодательством РФ не может быть отказано в заключении трудового договора. (ст. 80 ТК РФ)

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. Работник о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

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

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

Прекращение трудового договора оформляется приказом директора.

1.8. В последний рабочий день работодатель выдает работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и производит с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку производятся в точном соответствии с формулировками действующего

законодательства РФ и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового кодекса РФ (ст. 80 ТК РФ).

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда условиям, предусмотренным Коллективным договором, а также полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

Действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами работодателя или соглашением сторон трудового договора могут быть установлены иные права работника.

2.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.
- не разглашать полученную во время работы конфиденциальную информацию и персональные данные других лиц;
- улучшать качество работы, повышать свой профессиональный и заниматься самообразованием;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- рационально использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно расходовать материалы и электроэнергию и другие материальные ресурсы.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права;

3.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права РФ, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки:
 - за первую половину месяца – 25-го числа текущего месяца;
 - за вторую половину месяца – 10 числа следующего за отчетным месяцем.
- проводить общее собрание по принятию и утверждению Коллективного договора в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

- предоставлять Профсоюзную полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения действующего законодательства РФ;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4. Рабочее время

4.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с настоящими Правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени, если иное не установлено Коллективным договором или трудовым договором, составляет 40 часов в неделю.

5. Режим рабочего времени

5.1: В соответствии с действующим законодательством для работников учреждения устанавливается рабочее время – пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов (продолжительность ежедневного рабочего времени составляет 8 часов) для женщин, работающих в сельской местности продолжительность рабочей недели – 36 часов (продолжительность ежедневного рабочего времени составляет 7.2 часа) с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Исключение составляют работники, обеспечивающие непрерывную работу. Им устанавливается сменный график работы со смешанными выходными днями.

5.2. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующая нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.3. Для работников занимающих должности обеспечивающие непрерывную работу учреждения: сторожа (вахтера) продолжительность работы и перерыва для отдыха и приема пищи устанавливается в сменном режиме, в соответствии с графиком сменности утвержденным директором учреждения не менее чем за 2 месяца с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочего времени. Для должностей, работающих по графику сменности, ведется суммированный учет рабочего времени, учетный период - один год (согласно ст. 104 Трудового кодекса Российской Федерации)

5.4. Для отдельных категорий работников устанавливается ненормированный рабочий день в соответствии с трудовым договором, положением об отпусках БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония», положением о ненормированном рабочем дне работников БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония».

5.5. Почным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Работа в почные и праздничные дни часы оплачиваются согласно трудового законодательства.

5.6. В связи с производственной необходимостью для работников Учреждения может устанавливаться другой режим рабочего времени, утверждаемый приказом директора Учреждения.

5.7. Для социальных работников зону обслуживания, в пределах рабочего дня, устанавливает и контролирует заведующий отделением.

6. Время отдыха

6.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются (ст. 107 ТК РФ):

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

6.2. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час с 12 часов 30 минут по 13 часов 30 минут. Для должностей, работающих по графику сменности, время перерыва для отдыха и питания устанавливается графиком сменности.

6.3. Нерабочими праздничными днями являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

6.4. Всем работникам предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней, (ст. 115 ТК РФ). Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Также в число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности работника при наличии больничного листа.

6.5. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ).

6.6. 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 (ст. 125 ТК РФ).

6.7. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и по приказу руководителя. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года (ст. 125 ТК РФ).

6.8. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск или по его письменному заявлению неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением.

6.9. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется

дополнительный оплачиваемый отпуск, на основании проведенной специальной оценки условий труда.

6.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония» и директором БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония». В каждом конкретном случае продолжительность отпуска зависит от обстоятельств (причин), по которым возникла необходимость в таком отпуске.

Директор БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония» вправе отказать в предоставлении отпуска без сохранения заработной платы, если, по его мнению, причина, указанная в заявлении, является не достаточно уважительной. В обязательном порядке по письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы работникам, указанным в ст. 128 ТК РФ.

6.11. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Право на дополнительный отпуск предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на основании предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, Коллективным договором, положением об отпусках, положением о ненормированном рабочем дне.

7. Дисциплина труда

7.1. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония».

7.2. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, отсутствие жалоб со стороны получателей социальных услуг, наличие благодарностей с их стороны, продолжительную и безупречную работу, инновационную деятельность, проектную деятельность и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- выплата премии;
- представление к наградам;
- размещение фото на Доске почета;
- направление работника на семинары, курсы повышения квалификации и др. виды обучения.

7.3. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к следующим наградам:

- Благодарность Губернатора области;
- Почетная грамотой Губернатора области;
- Государственные награды Российской Федерации или ведомственные награды.

7.4. 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 (ст. 192 ТК РФ):

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям;

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором или Правилами внутреннего трудового распорядка.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, или статьей 348.11 настоящего Кодекса, а также пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 настоящего Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

7.5. До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника объяснение в письменной форме. Отказ работника дать письменное объяснение оформляется актом, и не может служить препятствием для применения взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников (ст. 193 ТК РФ).

7.6. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ст. 193 ТК РФ).

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

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

7.7. 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 представительного органа работников.

7.8. Для контроля за выполнением работниками Правил внутреннего трудового распорядка, обеспечения безопасности рабочего процесса, поддержание трудовой дисциплины и порядка, предупреждение возникновения чрезвычайных ситуаций и обеспечение объективности расследования в случаях их возникновения - установлена система открытого видеонаблюдения.

8. Ответственность сторон трудового договора

8.1. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка является нарушением трудовой дисциплины и может повлечь за собой применение в отношении виновного меры, согласно действующего законодательства Российской Федерации.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной организации

Толстова Е.И. (подпись) *Толстова Е.И.* (расшифровка)

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор БУ СО ВО «КЦСОН

«Гармония»

М.И. Танина (подпись) *М.И. Танина* (расшифровка)



" 16 " февраля 2024 г.

" 16 " февраля 2024 г.

Приложение №2

к коллективному договору от « 16 » февраля 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Устюженского района «Гармония»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Устюженского района «Гармония» (далее Положение) включает в себя:

- порядок определения окладов (должностных окладов) работников бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Устюженского района «Гармония» (далее БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония»);
- перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- порядок и размеры оплаты труда директора и его заместителя;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония».

1.2. Система оплаты труда работников в БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония» устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными правовыми актами, принимаемыми с учетом мнения Профсоюза, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, нормативными актами Российской Федерации и настоящим Положением.

2. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников

2.1. Работникам БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония» устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада), отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня квалификации, коэффициента за наличие квалификационной категории.

Отнесение должностей руководителя, специалистов, служащих, профессий рабочих учреждения социального обслуживания к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням осуществляется в соответствии с приказами Минздрава России:

от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих";

от 31 марта 2008 года N 149н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг";

от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

от 6 августа 2007 года N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";

от 27 февраля 2012 года N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта".

Отнесение должностей работников учреждения социального обслуживания к уровням квалификации осуществляется в соответствии с приказами Минтруда России:

от 10 сентября 2015 года N 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок" ;

от 9 марта 2022 года N 109н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом";

от 18 июня 2020 года N 352н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере";

от 18 ноября 2013 года N 683н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по работе с семьей" ;

от 30 июля 2018 года N 507н "Об утверждении профессионального стандарта "Сиделка (помощник по уходу)";

от 22 апреля 2021 года N 274н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда";

от 31 марта 2021 года N 198н "Об утверждении профессионального стандарта "Лифтер-оператор по обслуживанию лифтов и платформ подъемных";

от 28 сентября 2020 года N 660н "Об утверждении профессионального стандарта "Слесарь-электрик";

от 15 июня 2020 года N 333н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией";

от 2 февраля 2018 года N 49н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист административно-хозяйственной деятельности";

от 27 апреля 2023 года N 421н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению документами организации".

2.2. Размеры отраслевого коэффициента

Профессиональная квалификационная группа/профессиональный стандарт	Размеры отраслевого коэффициента
должности и профессии первого уровня; должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлены 1, 2, 3 уровни квалификации	1.97
должности и профессии второго уровня; 4, 5 уровни квалификации	1.84
должности третьего уровня;	1.54

должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 6 уровень квалификации	
должности четвертого уровня; должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг; должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлены 7, 8, 9 уровни квалификации	1.46

2.3. Размеры коэффициентов квалификационного уровня

Профессиональная квалификационная группа (должности работников)	Размеры коэффициентов в квалификационном уровне
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	1.15
2 квалификационный уровень	1.24
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	1.30
2 квалификационный уровень	1.35
3 квалификационный уровень	1.40
4 квалификационный уровень	1.45
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	1.15
2 квалификационный уровень	1.24
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	1.35
2 квалификационный уровень	1.40
3 квалификационный уровень	1.45
4 квалификационный уровень	1.50
5 квалификационный уровень	1.55
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень, за исключением психолога	1.15
Психолог	1.22
2 квалификационный уровень	1.19
3 квалификационный уровень	1.21
4 квалификационный уровень	1.25
5 квалификационный уровень	1.28
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг"	2.76
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной	

группе "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"	
1 квалификационный уровень	1.19
2 квалификационный уровень	1.23
3 квалификационный уровень	1.36
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"	1.12
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"	
1 квалификационный уровень	1.95
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
1 квалификационный уровень	1.32
2 квалификационный уровень	1.60
3 квалификационный уровень	1.89
4 квалификационный уровень	2.17
5 квалификационный уровень	2.46
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Врачи и провизоры"	1.87
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
3 квалификационный уровень	1.6

2.3(1). Размеры коэффициентов уровня квалификации

Профессиональный стандарт	Размеры коэффициентов уровня квалификации
Должности в соответствии с профессиональным стандартом "Специалист в сфере закупок"	
5 уровень квалификации	1.35
6 уровень квалификации	1.15
Должности в соответствии с профессиональным стандартом "Специалист по управлению персоналом"	
5 уровень квалификации	1.35
6 уровень квалификации	1.15
Должности в соответствии с профессиональным стандартом "Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере"	
6 уровень квалификации	1.23
7 уровень квалификации	1.12
Должности в соответствии с профессиональным стандартом "Специалист по работе с семьей"	
6 уровень квалификации	1.19
7 уровень квалификации	1.12
Должности в соответствии с профессиональным стандартом "Сиделка (помощник по уходу)"	
3 уровень квалификации	1.15

работникам, оказывающим на дому социально-психологическую поддержку, содействие в уходе семьям, воспитывающим детей-инвалидов, не способных к самообслуживанию (согласно индивидуальной программы реабилитации или абилитации ребенка - инвалида, выдаваемая федеральными государственными учреждениями медико - социальной экспертизы).

Доплата работникам устанавливается в размере 25% должностного оклада.

3.1.3. Доплата работникам БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония» за время фактической занятости на рабочем месте с вредными и (или) опасными условиями труда. Доплата работникам БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония» устанавливается в размере 15% процентов от должностного оклада в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством. Указанная доплата рассчитывается исходя из времени фактической занятости рабочего на рабочем месте с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.4. Доплата работникам БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония» за работу в сельской местности. Работникам третьего и четвертого уровней должностей (специалист по социальной работе, участковый специалист по социальной работе) осуществляющих предоставление социальных услуг, а также социальным работникам, имеющим среднее профессиональное или высшее профессиональное образование, устанавливается доплата за работу в сельской местности в размере 25% должностного оклада.

Доплата устанавливается также указанным работникам, состоящим в штате БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония», расположенного в городе, но фактически работающим в сельской местности.

3.2. Оплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Оплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей); расширение зон обслуживания; увеличение объема работ; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония» при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора.

3.3.2. Оплата за работу в ночное время.

Оплата за работу в ночное время производится сторожам за каждый час работы в ночное время в размере 35% части должностного оклада; остальному персоналу БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония» – за каждый час работы в ночное время в размере 50 % части должностного оклада. Ночным считается время с 22.00 час до 6.00 час.

3.3.3. Оплата за сверхурочную работу.

Оплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. В соответствии со ст. 99 ТК РФ с письменного согласия работника устанавливаются продолжительность сверхурочной работы за два дня не более 4 часов, за год — не более 120 часов

3.3.4. Оплата работникам БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония» за разделение рабочего дня (смены) на части.

Работникам БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония» за разделение рабочего дня (смены) на части производится оплата в размере 100% должностного оклада.

Оплата производится работникам, которым с их согласия вводится рабочий день (смена) с разделением на части (с перерывом в работе свыше двух часов), за отработанное время в эти рабочие дни (смены). Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

Перечень должностей работников, которым устанавливается указанная оплата, определяется директором БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония» с учетом мнения Профсоюза.

3.4. Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.4.1. 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).

3.4.2. 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.

4. Выплаты стимулирующего характера, порядок и условия их применения

4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.1.1. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда учреждения социального обслуживания с учетом достижения показателей эффективности деятельности работников. Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу и максимальным размером не ограничен.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников утверждаются положением о стимулирующих выплатах БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония» за интенсивность, высокие результаты и качество работы. Степень выполнения каждого показателя эффективности деятельности оценивается в баллах.

Решение об установлении размера доплаты и срока, на который она устанавливается, принимается директором БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония» в соответствии с коллективным договором и локальным актом.

4.1.2. Доплата за наличие категории водителям:

Вид доплаты	Размеры доплаты в процентах от должностного оклада
При одновременном наличии категорий «В», «С», «D», «E» или «В», «С», «D», «СE»	25
При одновременном наличии категорий «В», «С», «E» или «BE», или «В», «С», «SE», или «В», «С», «D» или «D»	10

4.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.2.1. Доплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда учреждения с учетом достижения показателей эффективности деятельности работников. Размер доплаты может устанавливаться как в

абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу и максимальным размером не ограничен.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников утверждаются положением о стимулирующих выплатах БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония» за интенсивность, высокие результаты и качество работы. Степень выполнения каждого показателя эффективности деятельности оценивается в баллах.

Решение об установлении размера доплаты и срока, на который она устанавливается, принимается директором БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония» в соответствии с коллективным договором и локальным актом.

4.2.2. Доплаты за наличие ученой степени, за наличие почетного звания в сфере социальной защиты:

Вид доплаты	Размеры доплаты в процентах от должностного оклада
за наличие ученой степени:	
- доктор наук	20
- кандидат наук	10
- за наличие почетного звания в сфере социальной защиты	20

При наличии у работника двух и более почетных званий в сфере социальной защиты, доплата устанавливается по одному из оснований.

4.3. Выплата за стаж непрерывной работы.

Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении социального обслуживания устанавливается работникам в размерах и порядке согласно приложению 3 к настоящему Положению.

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
От 3 до 5 лет	20
Свыше 5 лет	30

В стаж работы засчитывается время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях.

Изменение размеров надбавки за стаж работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие стаж, находятся в Учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

Стаж работы, дающий право на получение надбавок, устанавливается комиссией, состав которой утверждается приказом директора с учетом мнения представительного органа работников.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

Премия выплачивается по итогам работы:

- за месяц;
- за квартал;
- за год.

Размер премии по итогам работы устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами учреждения исходя из оценки результатов деятельности конкретного работника с учетом выполнения показателей эффективности деятельности работников. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения. Степень выполнения каждого показателя эффективности деятельности оценивается в баллах в соответствии с

порядком, установленным локальным нормативным актом Учреждения. Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

5. Порядок и размеры оплаты труда директора, заместителя директора

5.1. Зарботная плата директора и его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя учреждения социального обслуживания определяются органом, осуществляющим функции учредителя учреждения социального обслуживания (далее - учредитель) и устанавливаются в трудовом договоре.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения социального обслуживания устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения социального обслуживания, и может составлять до 3 размеров указанной средней заработной платы.

5.3. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу по видам учреждений социального обслуживания населения, определяется учредителем.

5.4. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения социального обслуживания определен в приложении 4 к настоящему Положению.

5.4.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения социального обслуживания, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения социального обслуживания (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей) определяется учредителем в кратности от 1 до 5.

5.5. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения социального обслуживания устанавливаются руководителем учреждения социального обслуживания в размере на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения социального обслуживания.

5.6. Руководителю учреждения социального обслуживания устанавливаются учредителем выплаты компенсационного характера, пункт 3.1.1, пункт 3.2, пункт 3.3.1, 3.3.2, 3.3.3, 3.3.5 Настоящего положения.

5.7. Заместителю руководителя, экономисту учреждения социального обслуживания руководителем учреждения социального обслуживания устанавливаются выплаты компенсационного характера пункт 3.1.1, пункт 3.2, пункт 3.3.1, 3.3.2, 3.3.3, 3.3.5 Настоящего положения.

5.8. Руководителю учреждения социального обслуживания учредителем устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.8.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

5.8.1.1. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю учреждения социального обслуживания в пределах фонда оплаты труда учреждения социального обслуживания с учетом достижения показателей эффективности деятельности руководителя и Учреждения. Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу и максимальным размером не ограничен

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности Учреждения, руководителя Учреждения утверждаются учредителем. Решение об установлении, определении размера доплаты и срока, на который она устанавливается, принимается учредителем.

5.8.2. Выплаты за качество выполняемых работ

5.8.2.1. Доплата за качество выполняемых работ

Доплата за качество выполняемых работ устанавливается руководителю учреждения социального обслуживания в пределах фонда оплаты труда учреждения социального обслуживания с учетом достижения показателей эффективности деятельности руководителя и Учреждения. Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу и максимальным размером не ограничен.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности Учреждения, утверждаются учредителем.

Решение об установлении, определении размера доплаты и срока, на который она устанавливается, принимается учредителем.

5.8.2.2. Доплаты за наличие ученой степени, за наличие почетного звания Российской Федерации

Доплаты за наличие ученой степени, за наличие почетного звания Российской Федерации руководителю учреждения социального обслуживания устанавливаются согласно подпункту 4.2.2 пункта 4.2 раздела IV настоящего Положения.

5.8.3. Премияльные выплаты по итогам работы

Премияльные выплаты по итогам работы

Премия выплачивается по итогам работы:

за квартал, за год;

за выполнение особо важных заданий.

Размер премии по итогам работы устанавливается учредителем с учетом достижения показателей эффективности деятельности руководителя и Учреждения.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности Учреждения, руководителя Учреждения утверждаются учредителем.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

5.8.4. Выплата за стаж непрерывной работы

Падбавка за стаж непрерывной работы в учреждении социального обслуживания устанавливается руководителю учреждения социального обслуживания учредителем в размерах и порядке согласно приложению 3 к настоящему Положению и п. 4.3 настоящего Положения.

5.9. На стимулирующие выплаты руководителю учреждения социального обслуживания при согласовании с учредителем направляется до 5 процентов фонда оплаты труда учреждения социального обслуживания.

5.10. Заместителю руководителя учреждения социального обслуживания выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения с учетом целевых показателей эффективности работы заместителя руководителя.

Экономисту учреждения социального обслуживания выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения с учетом целевых показателей эффективности работы экономиста.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда работников БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония»

6.1. Фонд оплаты труда работников БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония» формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатными расписаниями, в соответствии с настоящим Положением с учетом:

- должностных окладов работников;
- выплат компенсационного характера работникам;
- выплат стимулирующего характера работникам.

6.2. На оплату труда направляются средства областного бюджета и средства от приносящей доход деятельности.

6.3. Объем средств фонда оплаты труда БУ СО ВО «КЦСОИ «Гармония» за счет ассигнований из областного бюджета определяется учредителем.

Доля оплаты труда работников административно – управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не должна превышать 40%.

Перечень должностей относящихся к административно – управленческому и вспомогательному персоналу утверждается учредителем.

(постановление Правительства Вологодской области от 29.04.2015 N 364)

7. «Сроки выплаты и порядок начисления заработной платы»

7.11. Сроки выплаты заработной платы:

- за первую половину месяца – 25-го числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – 10 числа следующего за отчетным месяцем.

7.12. При совпадении установленного дня выплаты с выходным или праздничным днем – выплачивается накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

7.3. Зарплата за первую половину месяца (Далее – аванс) рассчитывается пропорционально отработанному времени за период работы с 1 –е по 15 –е число месяца включительно. Сотрудникам со сменным графиком работы расчет аванса производится в часах отработанных за первую половину месяца. Вновь принятому на работу сотруднику Заработная плата выплачивается не позднее 15 календарных дней с даты приема на работу.

7.4. При расчете размера заработной платы за первую половину месяца учитываются следующие начисления:

7.4.1. Оклад пропорционально отработанному времени.

7.4.2. Доплаты и надбавки работнику, при условии, что их начисление осуществляется независимо от того, как он отработает в текущем месяце:

- доплата работникам за время фактической занятости на рабочем месте с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в сельской местности;
- оплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- доплата за непрерывный стаж работы;
- оплата работы в выходные и праздничные дни;
- доплата за наличие категории водителя;
- доплата за наличие ученой степени, за наличие почетного звания в сфере социальной защиты.

- доплаты стимулирующего характера, установленные на квартал и более.

7.5. При начислении заработной платы за первую половину месяца не учитываются следующие начисления:

7.5.1. Доплаты, расчет которых зависит от результатов месячной работы, и определение каких возможно только по окончании месяца:

- доплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- доплата за качество выполняемых работ;
- доплата работникам, осуществляющим социальное обслуживание на дому страдающих психическими заболеваниями; работникам, оказывающим на дому социально – психологическую поддержку, содействие в уходе семьям, воспитывающим детей инвалидов;
- оплата за сверхурочную работу;
- оплата работы в выходные и праздничные дни;
- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

- доплата за расширение зоны обслуживания

7.6. При начислении заработной платы за первую половину месяца и заработной платы за вторую половину месяца округление в большую или меньшую сторону до целых рублей сумму с копейками не допускается.

7.7. Допустимо удержание по исполнительным листам с суммы заработной платы за первую половину месяца, так как он является составляющей частью заработной платы.

Минимальный размер окладов (должностных окладов)
по профессиональным квалификационным группам
в государственных учреждениях социального обслуживания

По 1 профессионально – квалификационной группе	2068 рублей
По 2 профессионально – квалификационной группе	2405 рублей
По 3 профессионально – квалификационной группе	4253 рублей
По 4 профессионально – квалификационной группе	5400 рублей

**Размеры доплат работникам, занятым на работах
с вредными и опасными условиями труда**

Виды учреждений социального обслуживания (их структурное подразделение)	Работники	Размер доплаты в процентах, от должностного оклада
БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония»	работники учреждения социального обслуживания	15

Размеры и порядок установления надбавки за стаж работы в учреждении социального обслуживания

Надбавки за стаж устанавливаются в следующих размерах:

1. Работникам учреждений социального обслуживания населения (кроме работников, получающих надбавку за стаж работы согласно пунктам 1, 2 настоящего приложения):

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
от 3 до 5 лет	20
свыше 5 лет	30

2. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждениях социального обслуживания, надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается и по данным должностям в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим положением для этих должностей.

3. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получения надбавки.

3.1.2. Работникам, указанным в пункте 1 настоящего приложения (за исключением работников центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей, замещающих должности, указанные в пунктах 7(1) и 7(2) настоящего приложения):

- время работы как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров, в медицинских организациях, в организациях, подведомственных Департаменту социальной защиты населения области, в иных организациях социального обслуживания, в учреждениях Госсанэпиднадзора, время работы в органах управления социальной защиты населения, органах опеки и попечительства;

- время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр образовательных организаций высшего образования;

- время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в образовательных организациях высшего образования и научно-исследовательских организациях;

- время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения при условии, если за ней непосредственно следовала работа в медицинских организациях и организациях социального обслуживания;

- время выполнения в медицинских организациях лечебно-диагностической работы, заведования отделениями и дополнительных дежурств, осуществляемых работниками государственных образовательных организаций высшего медицинского образования, организаций дополнительного профессионального медицинского образования и научных организаций клинического профиля;

- время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, Общества Красного Креста и его организаций;

- время работы как по основной работе, так и по работе по совместительству на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от форм собственности;

- время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и

на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в медицинских организациях системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Минюста России;

- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в медицинскую организацию или организацию социального обслуживания не превысил 1 года; ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более;

- время работы в медицинских организациях и организациях социального обслуживания в период получения среднего либо высшего медицинского образования студентам образовательных организаций независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в медицинских организациях или организациях социального обслуживания;

- время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

3.1.3. Работникам, указанным в пунктах 1 настоящего приложения (за исключением работников центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей, замещающих должности, указанные в пунктах 7(1) и 7(2) настоящего приложения), при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

- время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время работы в медицинских организациях или организациях социального обслуживания стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

- время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.1.4. Работникам, указанным в пунктах 1 настоящего приложения (за исключением работников центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей, замещающих должности, указанные в пунктах 7(1) и 7(2) настоящего приложения), без каких-либо условий и ограничений:

время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывания в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата

4. Стаж работы сохраняется:

При поступлении на работу в учреждения социального обслуживания населения при отсутствии во время перерыва другой работы:

4.1. В течение одного месяца:

- со дня увольнения из медицинских организаций, организаций, подведомственных Департаменту социальной защиты населения области, из иных организаций социального

обслуживания;

- после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в медицинских организациях, организациях, подведомственных Департаменту социальной защиты населения области, и иных организациях социального обслуживания;

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из медицинских организаций, организаций, подведомственных Департаменту социальной защиты населения области, из иных организаций социального обслуживания, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

- со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социальной защиты населения, органов опеки и попечительства, органов Госсанэпиднадзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Общества Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

- после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных образовательных и общеобразовательных организаций, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в медицинских организациях, в организациях, подведомственных Департаменту социальной защиты населения области, в иных организациях социального обслуживания;

- со дня увольнения с предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции медицинских организаций, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в медицинских организациях, в организациях, подведомственных Департаменту социальной защиты населения области, в иных организациях социального обслуживания;

- со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

4.2. В течение двух месяцев:

- со дня увольнения из медицинских организаций, организаций социального обслуживания после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

- после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в медицинских организациях, в организациях, подведомственных Департаменту социальной защиты населения области, в иных организациях социального обслуживания.

Время переезда к месту жительства и пахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается.

4.3. В течение трех месяцев:

- после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

- со дня увольнения в связи с ликвидацией организации, сокращением штатов;

- со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в медицинских организациях системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, не считая времени переезда.

4.4. Не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией

организации в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

4.5. Не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в медицинских организациях, в организациях, подведомственных Департаменту социальной защиты населения области, в иных организациях социального обслуживания.

4.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, если перерыву непосредственно предшествовала работа в медицинских организациях, в организациях, подведомственных Департаменту социальной защиты населения области, в иных организациях социального обслуживания:

- эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

- зарегистрированным на бирже труда как безработные; получающим стипендию в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

- покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением международных отношений;

- пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из медицинской организации, организации, подведомственной Департаменту социальной защиты населения области, иной организации социального обслуживания (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из медицинской организации, организации, подведомственной Департаменту социальной защиты населения области, иной организации социального обслуживания в связи с переводом мужа (жены)-военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

- занятым на сезонных работах в медицинских организациях.

4.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

- расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

- работы в учреждениях, на предприятиях и в организациях системы здравоохранения (кафедрах образовательных организаций высшего образования, в научно-исследовательских организациях и другое), не входящих в номенклатуру медицинских организаций, в период получения среднего либо высшего медицинского образования и обучения на подготовительных отделениях в образовательных организациях высшего медицинского образования;

- отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в медицинских организациях. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж работы не засчитывается.

4.8. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 6.1 - 6.7 настоящего приложения, в стаж работы, дающий право надбавки за стаж работы, не включаются.

4.9. В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой медицинских организаций и организаций социального обслуживания, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем приложении.

5. Изменение размеров надбавки за стаж работы в учреждениях социального обслуживания при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

6. Стаж работы, дающий право на получение надбавок, устанавливается комиссией. Положение о комиссии и ее состав утверждаются руководителем учреждения социального обслуживания с учетом мнения Профсоюза.

Порядок исчисления средней заработной платы для определения размеры должностного оклада директора БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония»

1. При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония». Выплаты стимулирующего характера работников основного персонала БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония» учитываются независимо от финансовых источников, за счет которых осуществлялись данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония» осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония».

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония».

2. Средняя заработная плата работников основного персонала БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония» определяется путем деления суммы должностных окладов и выплат стимулирующего характера работников основного персонала БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония» за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония» за все месяцы календарного года, предшествующего установления должностного оклада директора БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония».

3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония», учитываются среднемесячная численность работников персонала, работающих на условиях полного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония», являющихся внешними совместителями.

4. Среднемесячная численность работников основного персонала, БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония» работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония», работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля – по 28 или 29 число), включая выходные нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность основного персонала БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония», работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония», работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходными или нерабочим праздничным днем.

В численности работников основного персонала БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония», работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый день месяца учитываются работниками основного персонала БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония», фактически работающие и учтенные в таблице учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония» на основной должности и также как внутренний совместитель, учитываются в списочной численности работников основного персонала БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония» как один человек (целая единица).

5. Работники основного персонала БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония», работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении

среднемесячной численности работников основного персонала БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония» учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например: 40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов – на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа – на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов – на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа – на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

6. Среднемесячная численность работников основного персонала БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония», являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония», работающих на условиях неполного рабочего времени.

Всего пропито, пронумеровано и
скреплено печатью:

46 (Сорок шесть) листов

Директор БУ СО ВО «КЦСОН
«Гармония»



Гашина Л.А.