

Председатель профсоюзного  
комитета государственного  
бюджетного учреждения  
социального обслуживания  
«Краевой центр социального  
обслуживания граждан  
пожилого возраста и инвалидов»

  
\_\_\_\_\_ О.А. Бабанская

«11» января 2021 год

Директор государственного  
бюджетного учреждения  
социального обслуживания  
«Краевой центр социального  
обслуживания граждан  
пожилого возраста и  
инвалидов»



\_\_\_\_\_ Г.И. Шпак

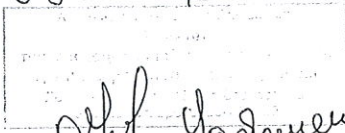
\_\_\_\_\_ 2021 год

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ  
«КРАЕВОЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО  
ОБСЛУЖИВАНИЯ ГРАЖДАН ПОЖИЛОГО  
ВОЗРАСТА И ИНВАЛИДОВ»

НА 2021 – 2024 ГОДА

596 19.03.2024

  
\_\_\_\_\_ Удостоверяю

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1 Общие положения.

Раздел 2 Трудовой договор. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников. Обеспечение занятости.

Раздел 3 Режим труда и отдыха.

Раздел 4 Оплата труда, гарантии и компенсации.

Раздел 5 Охрана труда.

Раздел 6 Гарантии деятельности профсоюзной организации.

Раздел 7 Заключительные положения.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания «Краевой центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» (далее Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

*Сторонами настоящего коллективного договора являются:*

**Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя:**

**директора государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Краевой центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»**

**ШПАК ГАЛИНЫ ИВАНОВНЫ**

**Работники в лице председателя профсоюзного комитета государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Краевой центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»**

**БАБАНСКОЙ ОЛЬГИ АЛЕКСАНДРОВНЫ**

Коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с Учреждением, за исключением случаев, установленных настоящим договором.

### 1.2. Предмет договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

В период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений председатель профсоюзного комитета не настаивает на пересмотре коллективного договора и не выступает организатором коллективных действий с целью давления на Работодателя.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.**

Стороны договорились о следующем.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Разделом 3 главой 10 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждении оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределённый срок, так и на определенный срок (но не более пяти лет). Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается договор на неопределенный срок.

В трудовой договор с работниками финансовой службы, бухгалтерии, кадровой службы включается условие о неразглашении персональных данных работников.

2.4. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.5. В трудовом договоре, заключённом с работником, могут предусматриваться помимо прочих, предусмотренных ст. 57 ТК РФ, условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счёт средств работодателя, льготы, компенсации и др.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.7. Работодатель обязуется обеспечить полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

2.8. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему **повысить** квалификацию.

2.9. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования.

2.10. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

2.11. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется в служебную командировку или в командировку для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ) и Положения о служебной командировке.

2.12. Сертификат повышения квалификации медицинским сестрам один раз в пять лет оплачивает работодатель.

2.13. Представлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования, соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

2.14. Организовывать проведение аттестации специалистов и по ее результатам устанавливать им соответствующие полученным квалификационным категориям персональные надбавки в размерах, установленных «Положением о видах, условиях, размере и порядке выплат стимулирующего характера, с критериями оценки результативности и качества труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Краевой центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов», со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.15. Организовывать проведение занятий по паллиативной помощи и уходу за больными с ВИЧ – инфекциями, сотрудником ГБУЗ СК Ставропольский краевой центр по профилактике и борьбе со СПИД и инфекционными заболеваниями в Ставрополе.

2.16. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников -

работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и председателю первичной профсоюзной организации проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики увольнения работников по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

2.17. Стороны договорились, обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц указанных в статье 179 ТК РФ, следующим категориям работников:

- работающие в Учреждении с момента его образования;
- одинокие матери, имеющие детей до четырнадцатилетнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до четырнадцатилетнего возраста без матери;
- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в Учреждении более 5 лет.

2.18. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

2.19. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до четырнадцати лет или ребенка – инвалида до восемнадцати лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации.

2.20. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 тс. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата производить с учетом мнения профкома ст. 82 ТК РФ.

2.21. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.22. Высвобождаемым работником предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право при появлении вакансий.

2.23. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

2.24. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, по п. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.25. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий.

### 3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1. Рабочее время работников определяется локальным актом - Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), графиками работы утвержденными работодателем с учетом мнения председателя профсоюзного комитета, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени учреждений не может превышать сорока часов в неделю.

3.3. В Учреждении может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника) помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством для:

- женщин, имеющих детей дошкольного возраста - на 5 часов в месяц;

- женщин, имеющих детей первоклассников - на 8 часов в месяц.

3.4. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, кроме работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени. Работникам при сменной работе, а также работникам, где по условиям работы Учреждения не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом, равным одному кварталу.

3.5. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета Учреждения.

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

3.7. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работников в случаях, указанных в ст. 99 ТК РФ. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.8. Работа в выходные и праздничные не рабочие дни не планируется. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и праздничные не рабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя. Работа в выходной и праздничный не рабочий день оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха.

3.9. Графики отпусков составляются с учётом пожеланий работников при условии, что это не противоречит интересам Учреждения.

3.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, но не позднее, чем за две недели до начала календарного года, в котором будут предоставлены отпуска. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.11. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск следующей продолжительностью:

-28 календарных дней (на основании ст.115 Трудового кодекса РФ).

3.12. Предоставлять следующие виды ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков:

1) дополнительный оплачиваемый отпуск:

-директору 12 календарных дней,

-заместителю директора 9 календарных дней,

-главному бухгалтеру 9 календарных дней,

3.13. Продление, перенос, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая двадцать восемь календарных дней, по просьбе работника (письменное заявление) может быть заменена денежной компенсацией ст. 126 ТК РФ.

3.14. Ежегодный отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если ему своевременно не была выплачена отпускная сумма. В этом случае отпуск начинается со дня, следующего за днем выплаты отпускной суммы.

3.15. Предоставлять ежегодный отпуск по желанию работника в удобное для них время:

-работающим женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 15 лет или ребёнка – инвалида в возрасте до 18 лет;

-работникам учреждения, обладающим таким правом в соответствии с требованиями Федерального закона РФ от 12.01.1995 года № 5-ФЗ «О ветеранах», ст. 123 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.16. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работодателем только по заявлению работника.

3.17. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, определённые настоящим коллективным договором и законодательством.

3.18. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

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

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

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, - до 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

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

-в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами (ст.128 ТК РФ).



3.19. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, при получении образования соответствующего уровня впервые предоставлять дополнительные отпуска, предусмотренные статьями 173 – 176 ТК РФ.

3.20. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 3) и не должно быть менее тридцати минут ст. 108 ТК РФ.

3.21. Проходить оздоровительные процедуры в «Социально-оздоровительном отделении» Учреждения  
физиотерапия – бесплатно;  
массаж – 50 % от общей стоимости рассчитанной по тарифной оплате.

**в праве:**

сотрудники Учреждения;

«Серебряные волонтеры», с которыми Учреждение заключило договор о сотрудничестве.

3.22. Получать услуги в рамках социально-оздоровительного проекта «Формула Души»

**в праве:**

сотрудники Учреждения.

#### **4. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

4.1. Заработная плата работникам Учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с:

- Положением об оплате труда;
- Положением о надбавках;
- Положении о платных услугах;
- Положении о премировании;

4.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

4.1.2. Заработная плата работника не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации (установленной на уровне региональной минимальной заработной платы).

4.1.3. Заработную плату работнику выплачивать путем перевода заработной платы на банковские зарплатные карты в Сбергательном банке России.

4.1.4. Выплачивать заработную плату работнику не реже, чем два раза в месяц.

В Учреждении заработная плата выплачивается 20 и 5 числа.

При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.1.5. Расчет при убытии в ежегодный основной оплачиваемый отпуск производить не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

4.1.6. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производить в день увольнения работника.

4.1.7. В целях усиления заинтересованности работников Учреждения в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности, к их должностному окладу, ставке заработной платы устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

4.1.8. В конце месяца, каждому работнику Учреждения бухгалтер, начислявший заработную плату, выдает расчетный лист (Приложение 4), после чего работник ставит подпись о получении расчетного листка в «Журнале учета выдачи расчетных листков» (Приложение 5).

4.2. Работникам государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Краевой центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с положением об оплате труда:

➤ **Выплаты компенсационного характера**

- выплаты работникам с вредными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в размере не менее 15% от оклада (должностного оклада) в соответствии с перечнем (Приложение 1);

- доплата за совмещение профессий (должностей) не менее 30% от оклада (должностного оклада) (Приложение 2);

- доплата за расширение зон обслуживания в соответствии со ст. 151 ТК РФ;

- доплата за увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со ст. 151 ТК РФ;

- доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35% от оклада (должностного оклада) и вредными и иными особыми условиями труда за период работы с 22.00 часов до 6.00 часов, в соответствии со ст. 154 ТК РФ;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ;

4.2.1. Работникам производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора, т.е. по соглашению между работодателем – руководителем учреждения и работником.

4.2.2. Условия и порядок доплат за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или выполнение работником дополнительного объема работ по той же профессии (должности) фиксируется в трудовом договоре.

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

4.2.4. Оплата труда по данному срочному договору производится по ~~значимой~~ должности (профессии) отсутствующего работника с учетом

уровня квалификации работника, с которым заключен срочный трудовой договор.

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

4.2.6. В случае производственной необходимости для замещения отсутствующего работника руководитель государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Краевой центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.2.7. Продолжительность перевода на другую работу на замещение временно отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 01 января по 31 декабря).

4.2.8. Диспетчерам (работающие по графику) оплата за работу в ночное время в выходные и нерабочие праздничные дни производится в следующем порядке:

- Устанавливается суммированный учет рабочего времени - учетный период один квартал;

- Учетный период включает в себя рабочее время, в т.ч. часы работы в выходные и праздничные дни;

- Установить максимальную продолжительность рабочей смены - 24 часа;

- Продолжительность рабочей недели для работников с суммированным учетом рабочего времени реализуется графиком в среднем за учетный период;

- Еженедельные дни отдыха устанавливаются в различные дни недели согласно графикам сменности, при этом число дней еженедельного отдыха в текущем месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца. В среднем за учетный период должна быть соблюдена норма из расчета 40 часа еженедельного непрерывного отдыха (ст. 110 ТК РФ);

- Руководителям подразделений за один месяц до соответствующего учетного периода ознакомить работников и представить для утверждения графики сменности;

- Продолжительность рабочего времени на учетный период не должна быть ниже или превышать нормального числа рабочих часов. Возникшая недоработка или переработка балансируется (взаимно погашается) таким образом, чтобы сумма часов работы по графику в учетном периоде равнялась норме часов этого периода;

- В норму часов учетного периода не включается время, в течение которого работник освобождался от исполнения служебных обязанностей (временная нетрудоспособность и т.п.);

- Оплата труда производится ежемесячно по фактически отработанному в расчетном месяце времени в одинарном размере;

- По истечении и по итогам учетного периода на основании таблиц, докладных руководителей подразделений и приказа по предприятию оплачиваются рабочие часы, отработанные сверх нормы рабочего времени за учетный период в соответствии с действующим законодательством (ст. 152 ТК РФ);

-Сверхурочными признаются часы не сверх смены по графику, а сверх нормы рабочих часов за учетный период.

В полуторном размере оплачивать то количество сверхурочных работ, которое не превышает 2-х часов, умноженных на количество рабочих дней в данном учетном периоде по графику 5-дневной рабочей недели. Остальные сверхурочные часы оплачиваются в двойном размере. Если же рабочее время по графику совпало с праздничным днем по Трудовому кодексу РФ, оплата за работу в этот день производится в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, при условии, что работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени по графику, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх нормы. В последнем случае отработанное время не будет являться сверхурочным, так как оно уже оплачено в соответствующем (двойном) размере;

-Руководителям подразделений обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых работниками сверх графиков, недопущение сверхурочных работ свыше установленным Трудовым кодексом норм;

-Руководители подразделений несут дисциплинарную ответственность за составление графиков сменности на своих участках, их соблюдением, предоставлением оформленных табелей и справок о переработках;

-Контроль за оформлением и проверкой табелей и справок о сверхурочных работах возложить на отдел кадров;

-Оформление приказа об оплате сверхурочных часов возложить на отдел кадров;

-Приказ согласовать с председателем профсоюзного комитета и довести до лиц, в части касающейся, под роспись

4.2.9. Во всех случаях, когда в соответствии указанным разделом и действующим законодательством надбавки к ставкам (окладам) работников предусматриваются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу абсолютный размер каждой надбавки исчисляется из ставки (оклада) без учета других повышений, надбавок и доплат.

4.3. Работникам государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Краевой центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» устанавливаются стимулирующие надбавки в соответствии с положением об оплате труда:

**> Выплаты стимулирующего характера**

-надбавка за стаж непрерывной работы (выслугу лет) - устанавливается 20 процентов от оклада (должностного оклада) или тарифной сетки за первые 3 года 10 - за последующие 2 года работы, но не свыше 30 процентов оклада или тарифной ставки - всем работникам;

-надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

-надбавка за ученую степень, звание устанавливается, следующим образом:

-ученая степень доктора наук, почетные звания «Народный врач», «Народный учитель» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников, название которых начинается со слов «Народный» - 20%;

-ученная степень кандидата наук, почетные звания «Заслуженный работник социальной службы защиты Российской Федерации», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие Почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников, название которых начинается со слов «Заслуженный» - 10%;

-премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) в пределах фонда оплаты труда;

-премия за оказание платных услуг;

-единовременные премии.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавок, производится согласно п.6.2.1 Постановления Правительства Ставропольского края «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Ставропольского края», утвержденным 20.08.2008 года № 128 п.

➤ Медицинским работникам устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

➤ Повышающий коэффициент по занимаемой должности;

➤ Персональный повышающий коэффициент;

4.3.1. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала в учреждениях социальной защиты населения, надбавки выплачиваются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

4.3.2. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из ставки (оклада), установленной, по окладу и по разрядам оплаты труда тарифной сетки, без учета повышений за работу в опасных для здоровья и особо тяжелых условиях труда, других повышений, надбавок и доплат.

4.3.3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с Положением о надбавках.

4.3.4. Надбавка начисляется на ставку (оклад) и предельными размерами не ограничивается.

4.3.5. Надбавки устанавливаются на определенный срок, но не более одного года, приказом по учреждению по согласованию с выборным профсоюзным органом на основании представления руководителя структурного подразделения. Надбавка отменяется при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

4.3.6. Руководителю Учреждения социального обслуживания населения надбавки устанавливаются решением вышестоящего органа министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края.

4.3.7. Во всех случаях, когда в соответствии указанным разделом и действующим законодательством надбавки к ставкам (окладам) работников предусматриваются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу абсолютный размер каждой надбавки исчисляется из ставки (оклада) без учета других повышений, надбавок и доплат.

4.3.8. Премирование (в пределах фонда оплаты труда) работников Учреждения социального обслуживания населения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным приказом руководителя Учреждения по согласованию с председателем профсоюзного комитета. Размер премии предельными размерами не ограничивается. Премии начисляются на должностной оклад с учетом надбавок, предусмотренных действующим законодательством и доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполненных работ.

4.3.9. Премирование директора Учреждения производится на основании приказа Министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края в пределах средств утвержденных на оплату труда по результатам оценки деятельности учреждения за квартал. Премия начисляется на должностной оклад с учетом надбавок, предусмотренных действующим законодательством.

4.3.10. Работникам Учреждения могут выплачиваться разовые премии к следующим праздникам и юбилейным датам:

- День социального работника;

- День 23-го февраля;

- День 8-ого марта;

- к юбилейным датам 50 лет и 55 лет женщинам, 55 лет и 60 лет мужчинам в размере должностного оклада.

4.3.11. Руководитель Учреждения имеет право выплачивать разовые премии работникам за выполнение особо важных и ответственных заданий и поручений.

4.3.12. Единовременные выплаты, возможны при наличии экономии заработной платы.

4.3.13. Ежемесячная компенсационная выплата матерям (или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком), состоящим в трудовых отношениях на условиях найма с государственными учреждениями социального обслуживания населения, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-х летнего возраста, выплачивается в соответствии с Указом президента РФ от 30.05.1994 года № 1110.

4.3.14. Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Краевой центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» несет ответственность за качество предоставляемых платных услуг на основании «Порядка предоставления услуг поставщиками социальных услуг в Ставропольском крае», утвержденный Постановлением Правительства Ставропольского края от 29.12.2014 года № 560-л.

4.3.15. Денежные средства поступившие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, кроме денежных средств, полученных от иждивенков проживающих в специальном доме по статье доходов «проживание и содержание жилых помещений специального дома» распределяются следующим образом в соответствии с Положением о платных услугах:

- денежные средства, поступающие от оказания платных дополнительных услуг направляются на заработную плату работников и начисления на выплаты по оплате труда;

- средства, поступающие от оказания платных гарантированных услуг, направляются на развитие материальной базы Учреждения.

4.3.16. Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Краевой центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» в соответствии с Коллективным договором на 2018-2021 гг. распределяет денежные средства, поступающие от оказания платных дополнительных услуг, направленные на заработную плату и начисления на выплаты по оплате труда распределяются следующим образом:

- 84,5% денежных средств направляется на заработную плату и начисления на выплаты по оплате труда, социальным работникам государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Краевой центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»;

- 15,5% денежных средств направляется на стимулирование и начисления на выплаты по оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Краевой центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов», в том числе:

а) главному бухгалтеру – 1,5 %;

б) бухгалтеру-расчетчику – 1,0 %;

в) бухгалтеру-кассиру – 1,0 %;

г) заведующим отделениями – 10 %;

4.3.17. Денежные средства поступающие от оказания платных гарантированных услуг, направленные на развитие материальной базы Учреждения распределяются следующим образом:

- приобретение мягкого инвентаря и обуви;

- приобретение канцелярских товаров, моющих и дезинфицирующих средств, ГСМ, основных средств;

- проведения текущего ремонта помещений Учреждения и транспортных средств;

- надбавка в связи с разъездным характером социальных работников, медицинских сестер, заведующих отделением, психологов осуществляющих свою деятельность в районах города;

- оплату служебных командировок (проезд, проживание, суточные), на оплату прочих работ и др.

4.3.18. Денежные средства, полученные от клиентов проживающих в специальном доме по статье доходов «проживание и содержание жилых помещений специального дома» распределяются на оплату выполняемых ремонтов жилых помещений, приобретение стройматериалов и инвентаря для выполнения ремонтных работ, замену сантехнических, электрических изделий, столярных работ. Оставшиеся денежные средства направляются на содержание и техническое обслуживание общего имущества в многоквартирном доме, определенном Приложением № 4 к постановлению Главы г. Ставрополя от 27.05.2009 г. № 862.

Денежные средства могут направляться на стимулирование социальных работников.

4.3.19. В связи с необходимостью социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов в период длительных Новогодних праздников,

привлекать к работе работников с их письменного согласия и с учетом мнения председателя профсоюзного комитета.

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 (ст.153 ТК РФ).

4.3.20. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Также за увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

4.3.21. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности согласно законодательству РФ.

4.3.22. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работников несёт руководитель Учреждения.

## 5. ОХРАНА ТРУДА

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

5.1.1. Обеспечить благоприятные условия и охрану труда работников в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ и вносить конкретные обязательства по охране труда в трудовые договоры работников.

5.1.2. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов, выполнять мероприятия, включенные в Соглашение по охране труда (Приложение 6). Выделять на мероприятия по охране труда средства в соответствии с необходимыми затратами на проведение необходимых мероприятий по охране труда ежегодно.

5.1.3. Обеспечивать соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

5.1.4. Осуществлять за счет организации обязательное медицинское и социальное страхование от несчастных случаев на производстве.

5.1.5. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (Приложение 7).

5.1.6. Организовать в установленные сроки проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников в объеме, определенном нормативными актами.



5.1.7. Создать и организовать работу комиссии по охране труда и представителей работодателя и председателя профсоюзного комитета в количестве трех человек.

5.1.8. Норма нагрузки для социальных работников при покупке и доставке питания и промышленных товаров для граждан, обслуживаемых на дому, не должна превышать 5 кг.

5.1.9. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда.

5.1.10. Для всех работников проводить инструктаж по охране труда стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, в сроки установленные законодательством.

5.1.11. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

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

5.1.13. При поступлении на работу проходить обязательного первичного медицинского осмотра (обследований) и приобретение медицинской книжки осуществлять за счет средств сотрудника.

5.1.14. Организовать проведение за счет средств Учреждения обязательных периодических медицинских осмотров (обследований).

5.1.15. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.1.16. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.1.17. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

5.1.18. Проводить расследование и учет в соответствии с законодательством Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.19. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

5.1.20. Знакомить работников с требованиями охраны труда.

5.1. Работники обязуются соблюдать, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами, требования в области охраны труда.

## 6. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

6. Стороны договорились о следующем:

6.1. Безвозмездно предоставить председателю профсоюзного комитета организации оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения его деятельности.

6.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

6.3. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

6.4. Работодатель принимает решения с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

6.5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по статье 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения профкома.

6.6. В случае если работник не член профсоюза уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

6.7. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда.

6.8. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда; социальному страхованию и других.

6.9. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- распределение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- направление работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- установление систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- установление (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим временем (ст. 181 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- утверждение графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

-установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные условия труда (ст.147 ТК РФ);

-применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193 ТК РФ).

6.10.Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п.2, подпунктом «б», п.3 и п.5 ст.81 Трудового Кодекса председателя профсоюзного комитета допускается только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа.

## 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

7.2.В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

7.3.Контроль за выполнением договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий договора (приложение № 8).

7.4.Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.5.Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

7.6.Подписанный сторонами договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в управление труда, социальной защиты и работы с населением в районах города администрации города Ставрополя.

7.7.Действие настоящего договора распространяется на всех работников Учреждения.

7.8.При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим договором.

7.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.