

Председатель совета трудового коллектива
КГБУ СО «КЦСОН «Новоселовский»

 А.А. Фанаберова

« 28 » 02 2023 г.

Директор КГБУ СО «КЦСОН
«Новоселовский»

 Е.В. Сотниченко

« 28 » 02 2023 г.

Рассмотрен и одобрен на общем собрании
трудоу коллектива КГБУ СО «КЦСОН «Новоселовский»
28 февраля 2023 г.

Протокол общего собрания
коллектива от 28 февраля 2023 г. № 1

**Коллективный договор
о регулировании социально-трудовых отношений
краевого государственного бюджетного учреждения
социального обслуживания
«Комплексный центр социального обслуживания населения
«Новоселовский»
(КГБУ СО «КЦСОН «Новоселовский»)
на 2023-2026 годы**

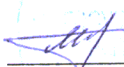
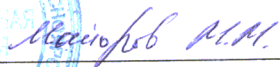

Юридический адрес:
662430, Красноярский край,
Новоселовский район,
с. Новоселово,
ул. Русинова, д. 8

Юридический адрес учредителя:
Министерство социальной политики
Красноярского края
660049, Красноярский край
г. Красноярск, пр. Мира, д. 34

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
Администрации Новоселовского района Красноярского края

Регистрационный № 345 от « 10 » 03 2023 г.

Руководитель по труду
Главный специалист юридического отдела

 /  /


с. Новоселово, 2023 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Новоселовский» (далее – КГКУ СО «КЦСОН «Новоселовский», Учреждение), в лице директора Сотниченко Елены Владимировны (далее – Работодатель) и работники Учреждения в лице председателя Совета трудового коллектива Фанаберовой Анны Александровны (далее – Председатель СТК).

1.2. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является локальным нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в Учреждении.

1.3. Предметом настоящего Договора являются преимущественно более благоприятные по сравнению с действующим законодательством гарантии и льготы, представляемые работникам работодателем, а также взаимные конкретизированные обязательства Сторон, принятые с учетом финансово-экономического положения Учреждения, дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, представляемые работникам в соответствии с ТК РФ, нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Коллективный договор разработан на основе Конституции Российской Федерации в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законов Красноярского края, иных правовых актов Российской Федерации и Красноярского края, Устава Учреждения.

1.6. Договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующей ее стабильной и производственной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.7. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны.

1.8. Работодатель знакомит с Договором, с другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех работников Учреждения, а также вновь поступающих работников при их приеме на работу, доводит информацию о выполнении условий Договора на собраниях коллектива, проводимых планерках.

1.9. Настоящий Договор сохраняет свое действие:

- в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, подписавшим коллективный договор;
- при смене формы собственности Учреждения - в течение трех месяцев со дня

перехода прав собственности;

-при реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения – в течение всего срока реорганизации;

-при ликвидации Учреждения – в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Во исполнение настоящего Договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Порядок и условия заключения трудового договора регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2. При приеме на работу учитываются квалификационные требования к работникам, установленные профессиональными стандартами, утвержденными Министерством труда и занятости Российской Федерации. Прием на работу лиц, не соответствующих квалификационным требованиям, установленным профессиональными стандартами, запрещается, за исключением случаев, когда претендент имеет среднее профессиональное либо высшее профессиональное образование, не соответствующее профилю предполагаемой деятельности, и готов пройти профессиональную переподготовку в течение трех месяцев (период испытательного срока) с даты заключения трудового договора.

2.3. В соответствии со ст. 68 ТК РФ при приеме на работу работодатель знакомит работника с его должностными обязанностями, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда работников Учреждения, с требованиями охраны труда, с условиями настоящего коллективного договора, иными локальными актами.

2.4. Содержание трудового договора, заключаемого с работником, должно в полном объеме соответствовать ст. 57 Трудового кодекса РФ.

2.5. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются приказом, заключением письменного трудового договора, на неопределенный срок, так и на определенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении следующей работы в Учреждении:

-на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

-на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

-для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

-с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

-для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой,

профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

-с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

-с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

-с лицами, поступающими на работу по совместительству;

-в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.6. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в частности:

-об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

-об испытании;

-о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

-об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

-о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

-об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.7. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.7.1. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

2.7.2. При заключении трудового договора на срок от двух месяцев до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.7.3. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.7.4. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

-беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

-лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

-лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

-лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

-лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

-иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.9. Стороны договорились, что Работодатель берет на себя обязательство повышения профессиональной подготовки кадров для собственных нужд.

2.10. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное обучение работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности (ст. 196 ТК РФ).

2.11. Вопросы, связанные с сокращением численности или штата, рассматриваются с учетом мотивированного мнения Совета трудового коллектива Учреждения (далее – СТК Учреждения).

2.12. Работодатель обязуется:

Уведомить в письменной форме СТК Учреждения, не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ.

Не позднее, чем за два месяца доводить до местного органа службы занятости данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного Работника Учреждения с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

2.13. В случае массового высвобождения Работников предоставлять председателю СТК не позднее, чем за 3 месяца проекты приказов о сокращении численности или штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (критерии массового высвобождения Работников определяются отраслевым соглашением).

2.14. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения Работодатель должен предупредить работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. На уведомлении работник должен расписаться в подтверждении того, что он его получил. Если работник отказывается ознакомиться с уведомлением, то данный документ нужно зачитать ему вслух в присутствии свидетелей и составить акт о том, что уведомление было предъявлено работнику, зачитано вслух, но ознакомиться под роспись он отказался.

Если работник отказался заслушать уведомление, в присутствии свидетелей составляется акт о том, что уведомление было предъявлено работнику, но заслушать его и ознакомиться под роспись от отказался. Уведомление направляется в адрес по месту проживания работника заказным письмом с уведомлением о получении. В данном случае факт неполучения работником уведомления не влияет на течение срока предупреждения, который начинается с даты составления акта.

2.15. Увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.16. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение следующих категорий работников:

- беременная женщина;
- женщина, имеющая ребенка (детей) в возрасте до 3 лет;
- одинокая женщина, воспитывающая ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет);

-работник, воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет) без матери;

-работник (родитель или законный представитель), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

-работник (родитель или законный представитель), являющийся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (законный представитель) не состоит в трудовых отношениях;

-работник в период приостановления действия трудового договора.

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

При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается следующим категориям работников:

-работникам, пострадавшим в результате радиационных катастроф;

-инвалидам;

-работникам, удостоенным высшего звания (награжденным государственными наградами высшей степени);

-работникам – 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);

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

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

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

-работнику, имеющему ребенка в возрасте до 18 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 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

-работники предпенсионного возраста (за пять лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно).

2.18. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников учреждения (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией учреждения (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников учреждения (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), превышает один месяц, Работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц. Уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к Работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения. При

обращении уволенного работника за указанными выплатами Работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения Работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения. Уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к Работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами Работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

2.19. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, сохраняется преимущественное право на заключение трудового договора при улучшении финансово-экономического положения Учреждения и создании (восстановлении) новых рабочих мест.

2.20. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

2.21. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.22. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления работника об увольнении.

2.23. По соглашению между работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении.

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

2.25. В последний день работы Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя и произвести с ним окончательный расчет. По письменному заявлению работника, Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанные с работой.

2.26. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.27. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, а также:

-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.

2.28. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник 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.

2.29. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

-отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

-призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

-восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

-отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

-признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем.

В соответствии с действующим законодательством для мужчин устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов, для женщин, согласно Постановлению Верховного совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», - устанавливается 36 часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.2. В КГБУ СО «КЦСОН «Новоселовский» для работников применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

Режим работы с понедельника по пятницу:

-с 8 часов 00 минут до 16 часов 12 минут (для женщин);

-с 8 часов 00 минут до 17 часов 00 минут (для мужчин).

Перерыв для отдыха и питания - 12 часов 00 минут до 13 часов 00 минут, продолжительностью 1 (один) час, не включаемый в рабочее время. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы.

Для Работников, осуществляющих прием получателей социальных услуг, и работающих в условиях гибкого графика установлен «плавающий» перерыв для отдыха и питания 1 час – с 12 час. 00 мин. до 14 час. 00 мин.

3.3. Дни выхода на работу специалистов, для которых установлен гибкий график работы, определяются ежемесячными графиками, которые составляются и утверждаются руководителем структурного подразделения, в подчинении которого находятся указанные работники. Графики доводятся до сведения работников под роспись в срок не позднее, чем за 30 дней до начала каждого месяца, и обязательны как для Работников, так и для Работодателя.

3.4. По приказу работодателя при наличии производственной необходимости, по служебной записке руководителя структурного подразделения, согласованной с работником, к отдельным сотрудникам может применяться иной режим рабочего времени («семейный график»).

3.5. Запрещается в рабочее время:

-вести длительные личные телефонные разговоры;

-использовать Интернет, электронную почту в неслужебных целях.

3.6. Работникам, чья трудовая функция связана с постоянной работой за компьютером, предусматривается предоставление в течение рабочего времени специальных перерывов. Продолжительность непрерывной работы с компьютером без регламентированного перерыва не должна превышать двух часов.

При выполнении в течение рабочего дня работ, относящихся к различным формам трудовой деятельности, за основную работу с компьютером следует понимать такую, которая занимает не менее 50% рабочего времени.

Перерывы устанавливаются: 10 минут через каждые 60 минут работы.

3.7. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

В Учреждении ненормированный рабочий день установлен директору, заместителю директора, водителям.

3.8. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы).

Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме

ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.9. В Учреждении устанавливается разъездной характер работы:

- социальным работникам;

- специалистам по социальной работе, чья профессиональная деятельность связана с разъездами, при исполнении служебных обязанностей.

3.10. Сменная работа в течение установленной продолжительности рабочего времени, в соответствии с графиком, устанавливается для кочегаров и сторожей Учреждения. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

3.11. Для кочегаров обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, с перерывом для отдыха и питания в специально отведенном помещении.

Для кочегаров на время отопительного сезона начало рабочей смены с 08 часов 00 минут до 08 часов 00 минут следующей смены.

Для сторожей начало рабочей смены с 12 часов 00 минут до 13 часов 00 минут (время перерыва для отдыха и питания работников учреждения) и с 16 часов 00 минут до 08 часов 00 минут следующего рабочего дня.

3.12. Когда по условиям работы в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период составляет один год. При суммированном учете рабочего времени время сверх нормативной продолжительности является сверхурочным и оплачивается в соответствии со ст.152 ТК РФ.

3.13. Учет рабочего времени работников ведется специалистом по кадрам.

3.14. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, Работодатель не допускает к работе (отстраняет от работы) в данный рабочий день.

3.14.1. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;

-в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности;

-по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации 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.

4.2. При совпадении выходного и праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

4.3. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в соответствии со ст.113 ТК РФ.

4.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.5. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Учреждения продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней и ежегодный дополнительный отпуск, согласно Закону Российской Федерации от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях» продолжительностью 8 (восемь) календарных дней.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 (тридцати) календарных дней.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере трех календарных дней.

4.6. Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Отпуск должен быть использован работником не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он представлен.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Также в число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности работника при наличии листка нетрудоспособности.

4.7. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

-женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

-работникам в возрасте до восемнадцати лет;

-работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

-по соглашению сторон;

-в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

4.8. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, который утверждается директором Учреждения и обязателен для Работодателя и работника.

График отпусков составляется и утверждается не позднее, чем за 2 (две) недели до наступления следующего календарного года. Ежегодно работодатель доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год.

Не позднее 01 декабря каждого года работник должен сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год своему непосредственному руководителю или напрямую специалисту по кадрам, определив месяц и продолжительность каждой части отпуска, для составления графика отпусков. Приоритет решения вопроса о времени предоставления отпуска каждого работника принадлежит работодателю.

О времени начала отпуска Работодатель уведомляет работника под роспись, не позднее, чем за 2 (две) недели до его начала.

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

-временной нетрудоспособности работника;

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

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

4.11. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

4.12. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв работников в возрасте до восемнадцати лет и беременных женщин.

4.13. По соглашению между работодателем и работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части в исключительных случаях с указанием веской причины, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.14. Работникам, работающим в учреждении по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе, о чем работник указывает в соответствующем заявлении с приложением документа с основного места работы о периоде отпуска.

4.15. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска, а также производится удержание за предоставленный отпуск авансом. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия), при этом днем увольнения считается последний день отпуска.

4.16. Стороны пришли к соглашению, что работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (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.

4.17. Работодатель гарантирует предоставление работникам социальных отпусков:

-по беременности и родам предоставляется дополнительно продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов;

-оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;

-отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

-работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет;

-работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, в соответствии с ТК РФ.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников производится на основе должностных окладов, ставок заработной платы, по профессиональным и квалификационным группам, учитывающих требования квалификации и стажа работы с применением компенсационных и стимулирующих выплат в соответствии с Законом Красноярского края от 29 октября 2009 года № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Постановлением Правительства Красноярского края от 01 декабря 2009 года № 620-П «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края», приказом министерства социальной политики Красноярского края от 09 декабря 2009 года № 358-ОД «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

5.2. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя следующие элементы:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), и по должностям, не предусмотренным ПКГ;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

5.3. Работникам Учреждения устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера (далее - выплата).

5.3.1. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, в размере 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22:00 до 06:00), определенного из расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и установленной нормы рабочего времени.

5.3.2. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях ненормированного рабочего дня водителям легковых автомобилей и автобусов устанавливаются в размере 0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

5.3.3. Выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу устанавливаются работникам Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.3.4. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в Учреждении оплачиваются работникам в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, не менее чем в двойном размере, с учетом всех стимулирующих и компенсационных выплат (ст.153 ТК РФ).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, вместо оплаты за работу в выходной и праздничный день работнику может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере с учетом всех стимулирующих и компенсационных выплат, а день отдыха оплате не подлежит.

5.3.5. Выплаты компенсационного характера и их размер работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемой работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.3.6. Выплаты компенсационного характера за работу в сельской местности устанавливаются специалистам в размере 0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.3.7. К заработной плате работников Учреждения устанавливается районный коэффициент в размере 30%, процентная надбавка к заработной плате за работу на территории с особыми климатическими условиями в размере 30%.

5.4. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера (далее – выплаты):

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

5.4.1. При установлении выплат, за исключением персональных выплат, применяется бальная система оценки труда работников.

5.4.2. Выплаты, предусмотренные пунктом 5.4, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются и выплачиваются ежемесячно по итогам работы за отчетный месяц, за исключением выплат за интенсивность и высокие результаты работы, которые выплачиваются один раз в квартал. Размеры выплат стимулирующего характера работникам определяются в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Новоселовский».

5.4.3. Стимулирующие персональные выплаты устанавливаются с учетом опыта работы, уровня квалификации, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам. Стимулирующие персональные выплаты устанавливаются с учетом опыта работы, уровня квалификации, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам. Стимулирующие персональные выплаты устанавливаются работникам при формировании штатного расписания на очередной финансовый год.

5.5. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной

платы работников на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), установленного в Красноярском крае, обеспечения региональной выплаты в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений».

5.5.1. Персональные выплаты работникам учреждения за опыт работы устанавливаются на срок не более 1 года приказом учреждения с учетом следующих критериев, позволяющих оценить их опыт работы:

- опыта (продолжительности) работы в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения;
- уровня квалификации и профессионального мастерства.

5.5.2. Персональные выплаты работникам учреждения за опыт (продолжительность) работы выплачиваются ежемесячно с применением критериев в следующих размерах:

0,2 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам Учреждения за опыт (стаж) работы свыше трех лет и 0,1 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за последующие два года работы в учреждениях социального обслуживания и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения, но не свыше 0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.5.3. Персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы работникам Учреждения устанавливается в размере 0,15 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.6. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника Учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) устанавливаются работникам Учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам Учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником Учреждения времени, указанные персональные выплаты устанавливаются в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени.

5.7. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные и иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя в размерах, установленных Законом Красноярского края от 02.12.2015 № 9-3977 «О возмещении отдельным категориям работников расходов, связанных со служебными командировками, и при переезде на работу в другую местность».

5.8. Возмещение расходов по бронированию и найму жилых помещений (кроме тех случаев, когда работнику предоставляется бесплатное жилое помещение) осуществляется в размере документально подтвержденных фактических расходов, но не более стоимости однокомнатного (одноместного) номера.

Возмещение расходов по найму жилого помещения при отсутствии подтверждающих документов (в случае непредоставления места в гостинице) осуществляется в размере 30 процентов установленной нормы суточных за каждый день нахождения в командировке.

5.9. Заработная плата выплачивается работникам Учреждения два раза в месяц и перечисляется на счета, открытые по усмотрению работников в кредитных организациях:

-заработная плата за первую половину месяца выплачивается 25-го числа расчетного месяца;

-окончательный расчет за отработанный месяц выплачивается 10-го числа месяца, следующего за расчетным, с предоставлением работникам расчетных листков.

5.10. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (должностной оклад) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей), с учетом районного коэффициента и выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.11. Удержания из заработной платы Работника производится только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

5.1. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5.1.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

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

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

6.1. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон.

6.2. Стороны определили, что работникам в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников работника (детей, родителей), оказывается единовременная материальная помощь в размере 3000 (три тысячи) рублей в пределах утвержденного фонда оплаты труда по каждому из вышеуказанных оснований.

6.3. Установить выплату в размере 100 баллов, условно, приравненных к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в связи с юбилейной датой (50, 55, 60, 65, 70 лет).

6.4. Предоставлять новогодние подарки, сотрудникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет, при условии их обучения в школе.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Своевременно перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное медицинское страхование в размере, определенном законодательством в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

6.5.2. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

6.5.3. Выплачивать работнику в соответствии с действующим законодательством:

-пособие по временной нетрудоспособности за первые три дня болезни работников. Основанием для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности.

-социальное пособие на погребение работника.

6.6. Работодатель несет расходы на прохождение обязательных первичных (при оформлении на работу) и периодических медицинских осмотров.

6.7. Работникам, оказывающим социальные услуги и для которых работа в Учреждении является основным местом работы, в соответствии с Законом Красноярского края № 13-2804 от 17.12.2004 г. «О социальной поддержке населения при оплате жилья и коммунальных услуг», предоставляются компенсации: 100 процентов оплаты жилья в пределах социальной нормы, установленной законом края; 100 процентов оплаты электрической энергии, тепловой энергии, в том числе приобретения твердого топлива и транспортных услуг для доставки этого топлива при проживании в домах, не имеющих центрального отопления, и при наличии печного отопления, в пределах социальной нормы площади жилья, установленной законом края, и (или) нормативов потребления коммунальных услуг, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.8. Работники, в должностные обязанности которых входит непосредственное предоставление социальных услуг гражданам, обеспечиваются бесплатно специальной одеждой, обувью и инвентарем в соответствии с Постановлением Правительства Красноярского края от 12.11.2019 № 616-п "Об утверждении перечней и норм бесплатного обеспечения специальной одеждой, обувью и инвентарем работников краевых учреждений социального обслуживания, в должностные обязанности которых входит непосредственное предоставление социальных услуг гражданам".

6.9. Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, обеспечиваются бесплатно спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением".

6.10. Работникам при исполнении ими должностных обязанностей по предоставлению социальных услуг в форме социального обслуживания на дому, связанных с разъездами в пределах муниципального района и для которых работа в Учреждении является основным местом работы, в соответствии с Постановлением Правительства Красноярского края от 12.11.2019 № 609-п "Об установлении размера и

Порядка компенсации стоимости проезда по территории Красноярского края при регулярных перевозках пассажиров и багажа на городском наземном электрическом и автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси) на муниципальных маршрутах городского сообщения, на автомобильном транспорте на муниципальных и межмуниципальных маршрутах пригородного сообщения, а при их отсутствии - муниципальных маршрутах междугородного сообщения работникам краевых учреждений социального обслуживания в пределах городского округа, муниципального района и о внесении изменений в Постановление Правительства Красноярского края от 09.12.2014 N 584-п "Об установлении размера и порядка компенсации расходов на оплату проезда на всех видах городского пассажирского транспорта (кроме такси), автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси) пригородных маршрутов, а при их отсутствии - междугородных (внутрирайонных) маршрутов работникам краевых и муниципальных учреждений социального обслуживания в пределах городского округа, муниципального района" выплачивается компенсация стоимости проезда в размере стоимости разовых проездных билетов по фактическому количеству поездок, осуществленных в связи с оказанием социальных услуг, но не более двадцати пяти поездок в месяц в муниципальных районах.

7. ПРИМЕНЯЕМЫЕ К РАБОТНИКАМ МЕРЫ ПОощРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

7.1. За добросовестное выполнение должностных обязанностей, достижение конкретных результатов в работе, высокопрофессиональное и высококвалифицированное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу, новаторство и другие достижения в работе применяются следующие меры поощрения работников КГБУ СО «КЦСОН «Новоселовский»:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;

Поощрения оформляются приказом и объявляются до сведения работника и всего коллектива КГБУ СО «КЦСОН «Новоселовский» и заносятся в трудовую книжку работника.

7.2. За высокие показатели и значительный личный вклад в развитие КГБУ СО «КЦСОН «Новоселовский», проявленные деловые, профессиональные качества и способности работники поощряются выдвижением на вышестоящие должности и другими видами поощрений, повышающими социальную обеспеченность и защищенность работников и членов их семей.

7.3. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть предоставлены к государственным наградам.

8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

8.1. Работодатель обеспечивает:

-безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

-соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

-систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

-реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

-разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

-режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

-приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

-оснащение средствами коллективной защиты;

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

-организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

-проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

-в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

-недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

-предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу

исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

-принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

-расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение 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;

-беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

-выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

-обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на

рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

-разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

-ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

-соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

-приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

-при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

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

-правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

-следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

-использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

-проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

-незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

-немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

-в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

8.3. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.

8.4. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

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

8.6. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

8.7. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия.

8.7.1. Работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, а работникам, достигшим возраста сорока лет, за исключением лиц, перечисленных в ч. 3 ст. 185.1 ТК РФ, один рабочий день один раз в год с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни)

освобождения от работы.

8.8. За нарушение требований по охране труда и технике безопасности, работник и работодатель несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.9. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников может быть создана комиссия по охране труда. В ее состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители работников Учреждения.

8.10. Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители работников Учреждения.

8.11. Работодатель обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

- разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать работников мерам пожарной безопасности;

- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров в Учреждении необходимые силы и средства;

- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территорию, в здания, сооружения и на иные объекты Учреждения;

- представлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в Учреждении, а также о произошедших на его территориях пожарах и их последствиях;

- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты;

8.12. Работники обязаны:

- соблюдать требования пожарной безопасности;

- иметь в помещениях и строениях, находящихся в их собственности (пользовании), первичные средства тушения пожаров и противопожарный инвентарь в соответствии с правилами пожарной безопасности и перечнями, утвержденными соответствующими органами местного самоуправления;

- при обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них пожарную охрану;

- до прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров;

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров;

- выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц государственного пожарного надзора;

- предоставлять в порядке, установленном законодательством РФ, возможность должностным лицам государственного пожарного надзора проводить обследования и проверки, принадлежащих им производственных, хозяйственных, жилых и иных помещений и строений в целях контроля за соблюдением требований пожарной

безопасности и пресечения их нарушений.

8.13. Ответственность за нарушение требований пожарной безопасности в Учреждении в соответствии с действующим законодательством несет работодатель.

За нарушение требований пожарной безопасности, а также за иные правонарушения в области пожарной безопасности, руководитель работодателя, или лицо, ответственное за противопожарную безопасность в Учреждении, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности в соответствии с действующим законодательством.

9. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ И ИМУЩЕСТВУ РАБОТНИКА

9.1. Возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2. Возмещение работнику морального вреда, причиненного в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, осуществляется причинителем вреда.

9.3. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

-незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

-отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

-задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

9.4. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

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

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

10. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ИМУЩЕСТВУ РАБОТОДАТЕЛЯ

10.1. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежит.

10.2. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

10.3. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

10.4. Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации.

10.5. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

10.6. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

10.7. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством или иными федеральными законами.

10.7.1. Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

10.7.2. Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

10.7.3. Письменные договоры о полной материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

10.8. Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

10.9. До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного

ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

10.10. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

10.11. Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора, допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

10.12. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

10.13. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

11. СРЕДСТВА, НАПРАВЛЯЕМЫЕ НА ОПЛАТУ ТРУДА РАБОТНИКОВ, УЧРЕЖДЕНИЯ, ПОЛУЧЕННЫЕ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, И ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ЗА СЧЕТ УКАЗАННЫХ СРЕДСТВ

11.1. Средства, полученные учреждением от приносящей доход деятельности, расходуются в соответствии с Положением о внебюджетной деятельности КГБУ СО «КЦСОН «Новоселовский» и утвержденной сметой доходов и расходов по приносящей доход деятельности по статьям экономической классификации, в том числе и на выплату заработной платы в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Новоселовский».

11.2. В сметах доходов и расходов от приносящей доход деятельности, расходы на оплату труда устанавливаются учреждением самостоятельно, но не более 65% утвержденной сметы.

11.3. Оплата труда работников включает в себя любые начисления работникам в денежной форме, в том числе:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие и иные виды выплат.

11.4. Персональные выплаты работникам осуществляются за выполнение заданий особой важности и сложности, по итогам работы за отчетный период. Расчет производится в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом районного коэффициента и процентной надбавки лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях.

11.5. Распределение суммы от приносящей доход деятельности работникам осуществляется директором учреждения, отдельно по каждому работнику, в соответствии с внесенным личным вкладом в общие результаты трудовой деятельности и индивидуальными показателями по каждому виду деятельности.

11.6. Установление персональной надбавки работникам осуществляется по решению директора Учреждения в соответствии с выполнением следующих показателей: профессионального мастерства, выполнения работ меньшей численностью работников, качественного выполнения работ.

11.7. Оплата труда работников Учреждения, участвующих в осуществлении деятельности, приносящей доход, определяется с учетом фактически отработанного времени в пределах утвержденного фонда оплаты труда на год.

12. СЛУЖЕБНАЯ И КОММЕРЧЕСКАЯ ТАЙНА

12.1. Работники принимают на себя обязательства о неразглашении сведений, составляющих служебную и коммерческую тайны, предметом которых являются:

- содержание всех хозяйственных договоров, контрактов;
- любая информация о получателях социальных услуг Учреждения;
- содержание всех документов для служебного пользования.

12.2. Запрещается вести телефонные переговоры в присутствии посторонних лиц, если это может привести к разглашению служебной и коммерческой тайны.

12.3. Невыполнение условий соблюдения служебной и коммерческой тайн влечет за собой дисциплинарную ответственность, а в случае нанесения прямого, доказанного Работодателем материального ущерба — материальную ответственность виновного лица.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий Договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет.

13.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего Договора на срок не более 3 (трех) лет.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения, и оформляются либо в виде изменений и дополнений в действующий коллективный договор, либо, если изменения и дополнения значительны, принимается новая редакция коллективного договора.

13.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Договора стороны используют примирительные процедуры. В течение 3 (трех) дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

13.4. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение десяти рабочих дней после его подписания.

