Областное государственное бюджетное учреждение социального обслуживания "Комплексный центр социального обслуживания "Доверие" в г. Димитровграде"

Коллективный договор на 2021-2023 годы

Утвержден решением общего собрания трудового коллектива от 30 июля 2021 г. Протокол № 3

Стороны:

От работодателя:

Директор ОГБУСО КЦСО «Доверие»

(И.В. Баканова)

От работников:

Представитель трудового коллектива ОГБУСО КЦСО «Доверие»

НЗ (Н.Ю. Землякова)

г. Димитровград 2021 г.

Коплактивный договго (остлашание) тапа и трудовых расурсов Ульяновской области

3 авщина за 21 года сег на 399

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Областное государственное бюджетное учреждение социального обслуживания "Комплексный центр социального обслуживания "Доверие" в г.Димитровграде", именуемое далее "Работодатель", в лице директора Бакановой Ирины Викторовны, и работники организации в лице избранного работниками представителя, Нины Юрьевны Земляковой.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социальнотрудовые и иные аналогичные отношения.

- 1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством $P\Phi$ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.
- 1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.
- 1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.
- 1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников.

- 2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса $P\Phi$, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством $P\Phi$.
- 2.2. 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 отделения и его местонахождения) и/или о рабочем месте;
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
 - об испытании:
- 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.
- 2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.
- 2.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых

исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части 1 пункта 2.4 настоящего договора. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При указанных переводах оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.5. 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.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

- 2.6. Основаниями прекращения трудового договора являются:
- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
 - 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
 - 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
 - 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
 - 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

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

- 2.7. В области нормирования труда стороны договорились, что внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам аттестации рабочих мест.
 - 2.8. Гарантии и компенсации.
- 2.8.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах,

установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

- 2.8.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные дни отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 177).
- 2.8.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с установленным Трудовым кодексом Российской Федерации размере.
- 2.9. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 3 месяца, представлять представителю работников проекты приказов о сокращении численности и штата, планыграфики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

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

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные при наличии двух, трех или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.
- 2.10. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации и в соответствии с действующим законодательством РФ. При ликвидации Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству по прежней профессии, специальности, квалификации у другого работодателя, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.
- 2.11. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
- 2.12. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к работодателю и занятие открывшихся вакансий.
- 2.13. 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, установленном 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. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических и медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 36 часов в неделю. Педагогическим работникам продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в зависимости от должности и (или) специальности (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №1601).

Работникам, указанным в Приложении №1, устанавливается ненормированный рабочий день.

Работодателем установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм.

- 3.3. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц:
 - беременной женщины;
 - одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- 3.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.
- 3.5. Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:
- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя,

если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей.

Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4. Время отдыха

- 4.1. Выходными днями являются суббота и воскресенье.
- 4.2. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам с 12.00 до 13.00

часов.

- 4.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.
- 4.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков и утверждается Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
- 4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466).

В учреждении предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам с ненормированный рабочим днем (Приложение № 1)
- медицинским работникам общего профиля 12 рабочих дней (Приложение № 2)
- работникам, являющимися добровольными пожарными 3 календарных дня.
- 4.6. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:
 - работники, имеющие трех и более детей в возрасте до двенадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенкаинвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.1 ТК $P\Phi$);
 - работники в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК $P\Phi$);
 - работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст. 122 ТК РФ);
 - -одинокие родители;
 - женщины, имеющие двух и более детей;
 - работники, получившие трудовое увечье;
 - любые работники при наличии у них путевок на лечение.

Работники, являющиеся супругами военнослужащего, имеют право на предоставление ежегодного отпуска одновременно с отпуском супруга (пункт 11 статьи 11 ФЗ от 27.05.1998 №76-ФЗ «О статусе военнослужащего»).

Женщины, перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, по ее желанию имеют право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска независимо от стажа работы.

Работники, имеющие супругу, находящуюся в отпуске по беременности и родам, в течении данного периода имеют право на предоставление по желанию ежегодного отпуска.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

- 4.7. Работники имеют право на получение дополнительных дней отдыха с сохранением среднего заработка в связи:
 - а) со свадьбой самого работника 3 дня;
- б) со смертью близких родственников (родителей, супругов, детей, родных братьев и сестер) -3 дня.
- 4.8. Работникам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок, определенный по соглашению между работником и работодателем.

- 4.9. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам до 60 календарных дней в году.
- 4.10. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, может быть предоставлен ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5. Оплата труда

5.1. Работодателем установлена отраслевая система оплаты труда.

Оплата труда работников Центра производится по должностям, отнесенным к квалификационным уровням в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей.

Оплата труда осуществляется по результатам тарификации работников в соответствии с приложениями №1, №2, №3 Положения «Об оплате труда работников Областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания «Доверие» в г. Димитровграде».

Оплата труда работников непосредственно осуществляющих предоставление социальных услуг их получателям в форме социального обслуживания на дому (социальных работников отделений социального обслуживания на дому) носит сдельный характер и производится на основании Положения о сдельной системе оплаты труда работников непосредственно осуществляющих предоставление социальных услуг их получателям в форме социального обслуживания на дому Областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания «Доверие» в г. Димитровграде».

- 5.2. Работодатель обязуется не производить оплату труда в не денежной форме.
- 5.3. Минимальный размер заработной платы в организации составляет 12792 рублей в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 29.12.2020) "О минимальном размере оплаты труда" с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера из средств областного бюджета Ульяновской области, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской деятельности и иной приносящей доход деятельности, за исключением оплаты за: совмещение должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, сверхурочную работу, работу в выходной или нерабочий праздничный день.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

5.4. Заработная плата выплачивается 05 числа и 20 числа каждого месяца, перечисляется через банк на банковскую карточку, а в случае ее отсутствия на расчетный счет. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

- 5.5. Заработная плата работников Центра включает в себя:
- оклады (должностные оклады),

- выплаты компенсационного характера,
- выплаты стимулирующего характера.

Величина заработной платы работников Центра зависит от квалификации, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда и конечного результата работы. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся в соответствии с разделами 3, 4 Положения «Об оплате труда работников Областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания «Доверие» в г. Димитровграде» и приложениями к настоящему Положению.

Размер заработной платы социальных работников в связи с применением сдельной системы оплаты труда (без учета размеров премий, единовременного поощрения и материальной помощи, выплачиваемых социальным работникам на основании Положения об оплате труда работников Центра, положения о материальном стимулировании Центра, коллективного договора) определяется по следующей формуле:

 $3\Pi = C_3*Hрв, где:$

3П – размер заработной платы социального работника;

Ср – размер сдельной расценки за 1 час отработанного социальным работником времени, который с 1 января 2021 составляет 175,63 рублей;

Нрв — величина нормы рабочего времени, которая определяется исходя из количества отработанных социальным работником часов с учетом количества предоставленных им получателям социальных услуг в форме социального обслуживания на дому и времени, отведенного на предоставление одной такой услуги в соответствии с Порядком предоставления социальных услуг поставщикам социальных услуг в Ульяновской области, утвержденным постановлением Правительства Ульяновской области от 06.08.2015 № 385-П «Об утверждении Порядка предоставления социальных услуг, поставщикам социальных услуг в Ульяновской области (далее — Порядок), подтвержденных актами приемки результатов соответствующих услуг (далее —акты), которые составляются по форме, утвержденной приложением к настоящему положению.

Величина нормы рабочего времени должна соответствовать требованиям трудового законодательства и определяется по следующей формуле:

Hpв = \sum (K_i*T_i). Где;

- K_i количество i- тых социальных услуг в форме социального обслуживания на дому, предоставленных социальным работником их получателям, в соответствии с актами;
- T_i время, отведенное для предоставления одной і-той социальной услуги в форме социального обслуживания на дому, в минутах в соответствии с Порядком.
- 5.6. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам Центра, работа которых связана с особыми условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме процентных доплат и надбавок к окладам (должностным окладам) работников Центра либо твердых денежных сумм и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

- 5.6.1. К выплатам компенсационного характера, предоставляемым работникам Центра, относятся:
- -выплаты работникам Центра, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- -выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- дополнительное вознаграждение за не рабочие праздничные дни, в которые сотрудники работающие по сдельной оплате труда не привлекались к работе;
- выплата за выполнение дополнительной работы, определенной трудовым договором, на время совмещения профессий (должностей);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

5.6.2. Работникам Центра за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00) производится доплата в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Работникам Центра, замещающим должности, входящие в Перечень учреждений (отделений) социального обслуживания детей, граждан пожилого возраста и инвалидов с опасными для здоровья и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, структурных подразделений и должностей, производится ежемесячная доплата в размерах, определённых в приложении № 3 к Положению об оплате труда ОГБУСО КЦСО «Доверие».

Работникам организаций, непосредственно обслуживающим ВИЧ-инфицированных, а также выполняющим другую работу, в процессе выполнения которой они непосредственно контактируют с ВИЧ-инфицированными, выплачивается доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, размер которой определяется пропорционально отработанному в условиях непосредственного контакта с указанными лицами времени и не может превышать 2000 рублей.

Компенсационные выплаты работникам организации, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам проведения специальной оценки условий труда в размере, не превышающем 25 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников организации.

Работникам Центра за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата в следующих размерах:

за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени - в полуторном размере;

за последующие часы - в двойном размере.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной и 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.

Социальным работникам отделений социального обслуживания на дому работающим по сдельной оплате труда выплачивается дополнительное вознаграждение за не рабочие праздничные дни (01.01,02.01, 03.01, 04.01, 05.01, 06.01, 07.01, 08.01, 23.02. 08.03, 01.05. 09.05. 12.06, 04.11) в которые данные сотрудники не привлекались к работе. Сумма вознаграждения устанавливается приказом директора Центра на основании служебной записки заместителя директора по надомному обслуживанию.

Работникам Центра за выполнение дополнительной работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в размере, установленном по соглашению сторон в зависимости от содержания и объема дополнительной работы, в пределах средств на оплату труда.

Работникам Центра за совмещение профессий (должностей) производится доплата в размере, не превышающем размера должностного оклада совмещаемой должности, согласно штатного расписания.

- 5.7. Выплаты стимулирующего характера производятся в целях повышения мотивации работников Центра к качественному труду и поощрения за результат труда.
 - 5.7.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:
- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам организации за достижение значений показателей, характеризующих эффективность их деятельности, за определённый период и устанавливается в процентах к размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень указанных показателей, их значения и конкретный размер выплаты устанавливается локальным нормативным актом учредителя (Приложение №1).

Перечень критериев интенсивности и высоких результатов работы для социальных работников отделений социального обслуживания на дому, от которых зависит конкретный процент надбавки, и максимально возможный размер процента надбавки, установлены в Приложении №1 к Положению о материальном стимулировании работников ОГБУСО КЦСО «Доверие». Для социальных работников отделений социального обслуживания на дому критерии оцениваются по бальной системе: 1 балл равен 1 проценту, 1 процент равен 50 рублям.

Социальным работникам отделений социального обслуживания на дому устанавливается следующая бальная система:

№	Количество баллов	Оплата в размере %
1	10-20	20
2	21-30	30
3	31-40	40
4	41-60	50
5	61-80	60
6	81-100	80
7	101-120	100

- Выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг. Могут устанавливаться работникам Центра за определённый период в размере, не превышающем 100 процентов размера оклада (должностного оклада). Выплата за качество выполняемой работы устанавливается в соответствии с перечнем критериев, установленных в Приложении №2 к Положению о материальном стимулировании работников ОГБУСО КЦСО «Доверие».

- Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

устанавливаются в зависимости от стажа работы по соответствующим должностям и начисляются в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников ОГБУСО КЦСО «Доверие».

- Выплата за классность (водителям):

Выплата за классность устанавливается водителям автомобилей за наличие у них первого или второго класса квалификации:

- за наличие 1 класса -2000 рублей;
- за наличие 2 класса -1000 рублей.

Выплата водителям автомобилей за классность выплачивается за фактическое время работы в качестве водителя. За время ремонта автомобиля размер выплаты за классность рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени управления автомобилем.

В случае установления водителям автомобилей оклада в размере, соответствующем размеру оклада, устанавливаемого работникам организации, профессии которых относятся к четвёртому квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» в соответствии с перечнем высококвалифицированных рабочих, надбавка за классность не выплачивается.

- Выплата за квалификационную категорию:

В целях стимулирования работников организации к повышению своей профессиональной квалификации и уровня компетентности по результатам аттестации им устанавливается надбавка за наличие квалификационной категории (уровня квалификационной подготовки), размер которой определяется пропорционально отработанному работником организации времени в размерах и порядке, установленных Положением о материальном стимулировании работников ОГБУСО КЦСО «Доверие».

- Доплата руководителям и специалистам Центра, имеющим ученую степень, почетное звание:

доплата за учёную степень доктора наук - в размере 5000 рублей; доплата за учёную степень кандидата наук - в размере 2500 рублей; надбавка за наличие звания, начинающегося со слова «Народный» -

в размере 5000 рублей;

надбавка за наличие звания, начинающегося со слова «Заслуженный» - в размере 2500 рублей.

Работникам организации, осуществляющим профессиональную деятельность в должностях руководителя или специалистов, за наличие нагрудного знака устанавливаются:

надбавка за наличие нагрудного знака «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» или «Почётный работник начального профессионального образования Российской Федерации» - в размере 1000 рублей;

надбавка за наличие нагрудных знаков, наименования которых начинаются со слов «Отличник», «За отличную», «За достижения», «За высокие достижения» - в размере 1000 рублей.

Указанные надбавки устанавливаются в случае соответствия учёной степени, звания (почётного звания), нагрудных знаков профилю осуществляемой работником организации профессиональной деятельности.

Если работник организации одновременно имеет право на установление надбавки (доплаты) по двум и более основаниям, ему устанавливается одна надбавка (доплата), размер которой является наиболее высоким, а если размеры надбавок (доплат), на установление которых работник организации имеет право, являются одинаковыми, ему устанавливается одна надбавка (доплата) по выбору работника организации.

- 5.7.2. Работникам Центра также могут устанавливаться в виде процента от должностного оклада или в виде фиксированной суммы следующие надбавки и доплаты при наличии экономии фонда заработной платы:
- персональная надбавка, с учетом уровня его профессиональной подготовки, опыта, стажа работы, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при решении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персональной надбавки принимается директором Центра в отношении конкретного работника, в размере, не превышающем размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в порядке, устанавливаемом положение об оплате труда работников ОГБУСО КЦСО "Доверие" и положением о персональной надбавке.
- надбавка за сложность и напряженность,
- увеличение объема работы,
- надбавка за расширение зоны обслуживания,
- исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника (размер доплаты устанавливается на основании служебной записки заместителя директора в размере 30% от должностного оклада заменяемого сотрудника либо 30% от оклада самого работника либо в виде фиксированной суммы).
- единовременная выплата по результатам выполнения работы по дополнительным социальным услугам. Устанавливается социальным работникам отделений социального обслуживания на дому в размере от 20% до 50% от сумм, полученных от дополнительных социальных услуг на основании ведомостей. Процент выплаты устанавливается приказом директора на основании служебной записки заместителя директора по надомному обслуживанию.
- 5.7.3. Работникам Центра могут устанавливаться надбавки за качественные показатели: -премиальные выплаты,
- единовременные поощрения.

За достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий работникам Центра может выплачиваться премия по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) в размере не более двух должностных окладов (200 процентов), при наличии экономии фонда заработной платы.

Критерии оцениваются по бальной системе: 1 балл равен 1 проценту.

Социальным работникам отделений социального обслуживания на дому устанавливается следующая бальная система:

No	Количество баллов	Оплата в размере %
1	10-20	20
2	21-30	30
3	31-40	40
4	41-60	50
5	61-80	60
6	81-100	80
7	101-120	100

Работникам Центра за успешное выполнение особо важных, сложных, ответственных и срочных работ, специальных заданий при наступлении события может выплачиваться единовременная премия (единовременное поощрение) в размере не более одного должностного оклада, при наличии экономии фонда заработной платы.

Работникам Центра может выплачиваться единовременное поощрение в связи с профессиональным праздником - Днем социального работника, праздничными датами (23 февраля, 8 марта), выходом на пенсию, при присвоении звания, при стаже работы в организации 15 лет, 20 лет, 25 лет и тд., в пределах средств на оплату труда в размере не более одного должностного оклада и при наличии экономии фонда заработной платы.

Работникам Центра может выплачиваться единовременное поощрение в связи с юбилейной датой в пределах средств на оплату труда и при наличии экономии фонда заработной платы, в размере:

- 30, 35, 40, 45 лет 3000 (три тысячи) рублей;
- 50, 55, 60, 65 лет 5000 (пять тысяч) рублей;
- 70 лет и более 10000 (десять тысяч) рублей.

Работникам, награжденным Почетной грамотой Губернатора Ульяновской области может выплачиваться единовременное поощрение в размере 50% от должностного оклада (в виде процента или в виде фиксированной суммы) при наличии экономии фонда заработной платы. Социальным работникам отделений социального обслуживания на дому данная выплата выплачивается в размере фиксированной суммы, 1000 (одной тысячи) рублей 00 копеек.

Работникам, награжденным Благодарственным письмом Губернатора Ульяновской области может выплачиваться единовременное поощрение в размере 30% от должностного оклада (в виде процента или в виде фиксированной суммы) при наличии экономии фонда заработной платы. Социальным работникам отделений социального обслуживания на дому данная выплата выплачивается в размере фиксированной суммы, 1000 (одной тысячи) рублей 00 копеек.

Работникам, награжденным ведомственными наградами (Почетной грамотой или благодарственным письмом Министерства семейной, демографической политики и социального благополучия Ульяновской области) может выплачиваться единовременное поощрение в размере 20 % от должностного оклада (в виде процента или в виде фиксированной суммы) при наличии экономии фонда заработной платы. Социальным работникам отделений социального обслуживания на дому данная выплата выплачивается в размере фиксированной суммы, 1000 (одной тысячи) рублей 00 копеек.

Работникам, занесенным на Доску почета Министерства семейной, демографической политики и социального благополучия Ульяновской области может выплачиваться единовременное поощрение в размере 5000 рублей при наличии экономии фонда заработной платы.

Работникам занесенным на Городскую доску почета может выплачиваться единовременное поощрение в размере 50% от должностного оклада (в виде процента или в виде фиксированной суммы) при наличии экономии фонда заработной платы. Социальным работникам отделений социального обслуживания на дому данная выплата выплачивается в размере фиксированной суммы, 1000 (одной тысячи) рублей 00 копеек.

Работникам, занесенным на Доску почета Центра может выплачиваться единовременное поощрение в размере 10% от должностного оклада (в виде процента или в виде фиксированной

суммы) при наличии экономии фонда заработной платы. Социальным работникам отделений социального обслуживания на дому данная выплата выплачивается в размере фиксированной суммы, 1000 (одной тысячи) рублей 00 копеек.

Работникам Центра за активное участие в различных конкурсах профессионального мастерства может выплачиваться единовременное поощрение в виде фиксированной суммы при наличии экономии фонда заработной платы в размере:

- за участие в конкурсах Всероссийского уровня 3000 (трех тысяч) рублей 00 копеек;
- за участие в конкурсах регионального уровня 2000 (двух тысяч) рублей 00 копеек;
- за участие в конкурсах муниципального уровня -1000 (одной тысячи) рублей 00 копеек.

Работникам Центра за активное участие в грантовых конкурсах может выплачиваться единовременное поощрение в виде фиксированной суммы при наличии экономии фонда заработной платы в размере 3000 (трех тысяч) рублей 00 копеек.

За результативность участия в грантовых конкурсах может выплачиваться дополнительное единовременное поощрение в виде фиксированной суммы при наличии экономии фонда заработной платы в размере 5000 (пяти тысяч) рублей 00 копеек.

К работникам за активное занятие спортом может применяться материальное и нематериальное стимулирование:

- материальное стимулирование выражается в виде единовременного поощрения в размере не более 30% от должностного оклада (в виде процента или в виде фиксированной суммы) при наличии экономии фонда заработной платы, социальным работникам отделений социального обслуживания на дому данная выплата выплачивается в размере фиксированной суммы, 1000 (одной тысячи) рублей 00 копеек.
- нематериальное стимулирование выражается в виде поощрения сотрудников Благодарностью Центра, Благодарственным письмом Центра или Почетной грамотой Центра.
- 5.7.4. Работникам Центра в пределах средств на оплату труда и при наличии экономии фонда заработной платы может быть оказана материальная помощь в связи с:
 - тяжелым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения,
 - при вступлении в брак самого работника,
 - рождением у работника (усыновлении) ребенка,
- в случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников в размере не более двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и не более 10 000 (десяти тысяч) рублей 00 копеек;
- в случае наступления у работника трудной жизненной ситуации, в размере, определённом по решению Комиссии по материальному стимулированию, но не более 10 000 (десяти тысяч) рублей 00 копеек.

Материальная помощь предоставляется работнику Центра после наступления указанных выше обстоятельств на основании его письменного заявления и документов, подтверждающих наступление таких обстоятельств в пределах экономии средств на оплату труда.

Материальная помощь в связи со смертью работника Центра выплачивается на основании письменного заявления близкого родственника в пределах средств, предусмотренных на оплату труда в размере 10000 (десяти тысяч) рублей.

- 5.8. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за последние двенадцать календарных месяцев.
- 5.9. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.
- 5.10. Работодатель обязуется сохранить женщинам денежное содержание выплачиваемое им до наступления отпуска по уходу за ребенком в течении года после окончания данного отпуска.

- 6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.
 - 6.2. Работодатель обязан обеспечить:
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с 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 (Приложение № 3);
 - условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране 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 (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просъбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи:
- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое 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;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.
 - 6.3. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:
 - ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.

6.4. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению и за счет средств работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.
- 6.5. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством) Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ.
- В случае не обеспечения в соответствии с установленными нормами работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.
- 6.6. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника

7.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, и возмещает причиненный вред в соответствии с действующим законодательством РФ.

8. Выплата пособий и компенсаций. Гарантии работникам

- 8.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:
 - при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
 - при направлении в служебные командировки;
 - при исполнении государственных или общественных обязанностей;
 - при совмещении работы с обучением;
 - при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
 - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
 - в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
 - в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

9. Особенности регулирования труда дистанционных работников

- 9.1. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.
- В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи.
- 9.2. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, не позднее двух рабочих дней со дня получения электронного документа.
- 9.3. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником.
- 9.4. В случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа.

- 9.5. Взаимодействие работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, может осуществляться как путем обмена электронными документами, так и путем обмена документами, пересылаемыми по почте, с помощью курьерской службы, а также с помощью иных средств связи: телефонной, мобильной и т. д..
- 9.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков дистанционным работникам определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков и утверждается Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466).

Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим пунктом, стороны руководствуются действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

- 9.7. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.
- 9.8. Работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих работнику или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в следующем порядке:
- 9.8.1. Работники, которым оборудование было предоставлено работодателем, ежемесячно получают денежную компенсацию за использование электроэнергии и интернета для осуществления трудовой деятельности в размере 500 рублей.
- 9.8.2. Работники, которые используют свое оборудование, так как оно не было предоставлено работодателем, ежемесячно получают денежную компенсацию за использование оборудования, электроэнергии и интернета для осуществления трудовой деятельности в размере 1000 рублей.
- 9.9. Выплаты, предусмотренные пунктами 9.8.1 и 9.8.2. настоящего коллективного договора выплачиваются работникам один раз в месяц в день выплаты зарплаты за вторую половину месяца. Сумма выплаты выплачивается пропорционально отработанному времени. За дни, когда трудовую функцию работник не выполняет по причине болезни, отпуска, диспансеризации и т.д. компенсационная выплата не выплачивается.
- 9.10. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой.

10. Заключительные положения

- 10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу с «01» августа 2021 года и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.
- 10.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.
- 10.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.
- 10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней

после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

- 10.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.
- 10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, о также соответствующие органы по труду.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

- 10.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством $P\Phi$.
- 10.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.
- 10.9. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются или Работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.
- 10.10. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

Перечень

должностей работников Областного государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания «Доверие» в г. Димитровграде» с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск

(Согласно Постановления Правительства РФ № 884 от 11.12.2002г. Постановления Правительства Ульяновской области № 84-П от 03.03.2011г. Постановления Правительства Ульяновской области № 8-П от 15.01.2014г.)

№	Должность	Количество дополнительных
		дней к отпуску
1	- Директор	12
2	- Заместитель директора по реабилитационной работе	3
	- Заместитель директора по общим вопросам	
	- Заместитель директора по надомному обслуживанию	
	- Главный бухгалтер	
	- Заведующая отделением	
	- Водитель	

Перечень

должностей медицинских работников Областного государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания «Доверие» в г. Димитровграде» имеющих право на сокращенную продолжительность рабочего времени и на дополнительный отпуск в количестве

12 рабочих дней

(Согласно Постановлению Государственного комитета совета министров СССР по вопросам труда и заработной платы № $298/\Pi$ -22 от 25.10.1974г.

Постановления Правительства Российской Федерации № 101 от 14.02.2003г)

- 1. Врач
- 2. Средний медицинский персонал (медицинская сестра, инструктор ЛФК)

Перечень

профессий и должностей сотрудников Областного государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания «Доверие» в г. Димитровграде», обеспечиваемых специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты

No.	По офессионения	11	II
№	Профессия или	Наименование средств индивидуальной	Норма выдачи на
п/п	должность	защиты	год, ед.
1	Социальный работник,	Куртка на утепляющей подкладке	1 шт. на 2,5 года
	непосредственно	Халат хлопчатобумажный	1 шт. на 1 год
	обслуживающий	Сапоги кожаные утепленные	1 шт. на 3 года
	одиноких престарелых	Обувь кожаная	1 шт. на 2 года
	граждан на дому	Сапоги резиновые	1 шт. на 1 год
		Обувь комнатная	1 шт. на 1 год
		Перчатки (варежки)	2 пары на 1 год
		Перчатки резиновые	2 пары на 1 год
		Сумка-коляска	1 шт. на 1 год
		Сумка хозяйственная	1 шт. на 1 год
		Полотенце	1 шт. на 0,5 года
2	Парикмахер	Халат хлопчатобумажный	1 шт. на 1 год
		Фартук хлопчатобумажный	1 шт. на 1 год
		Колпак или косынка	1 шт. на 1 год
		хлопчатобумажная	1 шт. на 1 год
		Обувь комнатная	
3	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный	1 шт. на 1 год
4	Уборщик	Халат хлопчатобумажный	1 шт. на 1 год
	производственных и	Обувь комнатная	1 пара на 1 год
	служебных помещений	Рукавицы комбинированные	6 пар на год
		При мытье полов и мест общего	
		пользования дополнительно:	
		Сапоги резиновые	1 пара на год
		Перчатки резиновые	12 пар на год
5	Дворник	Костюм хлопчатобумажный	1 шт. на 1 год
		Фартук хлопчатобумажный с	1 шт. на 1 год
		нагрудником	6 пар на 1 год
		Рукавицы комбинированные	
		Зимой отдельно:	1 на 2,5 года
		Куртка на утепляющей подкладке	1 пара на 3 года
		Валенки	1 пара на 2 года
		Галоши на валенки	
		В остальное время года дополнительно:	1 шт. на 3 года
		Плащ непромокаемый	1 пара на 1 год
		Сапоги резиновые	1 пара на 1 год
		Кроссовки	
6	Рабочий по стирке белья	Халат хлопчатобумажный	1 шт. на 1 год
	(прачка)	Косынка хлопчатобумажная	1 шт. на 1 год
		Фартук прорезиненный с нагрудником	1 шт. на 1 год
		Обувь комнатная	1 шт. на 1 год
		Сапоги резиновые	1 шт. на 1 год
7	Плотник	Костюм вискозно-лавсановый	1 шт. на 1 год
		Фартук хлопчатобумажный	2 шт. на 1 год

		Рукавицы комбинированные	4 пары на 1 год
8	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Полукомбинезон хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	1 шт. на 1 год До износа До износа
9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный Сапоги резиновые Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием Респиратор На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей подкладке Валенки или сапоги кожаные утепленные Кроссовки	1 шт. на 1 год 1 пара на 1 год 12 пар на 1 год 12 пар на 1 год До износа 1 шт. на 2,5 года 1 пара на 3 года 1 пара на 1 год
10	Водитель	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки хлопчатобумажные или перчатки трикотажные	1 пара на 1 год 1 пара на 1 год 6 пар на 1 год
		с полимерным покрытием Для всех видов автомобилей дополнительно: Жилет сигнальный 2 класса защиты На наружных работах зимой дополнительно (очистка снега): Сапоги-дутики Куртка на утепляющей подкладке Для строительно-монтажных работ летом дополнительно: Сапоги резиновые Кроссовки	До износа 1 пара на 1 год 1 шт. на 2,5 года 1 пара на 1 год 1 пара на 1 год

