

## Коллективный договор

Краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания

«Комплексный центр социального обслуживания населения  
«Козульский»

(КГБУ СО «КЦСОН «Козульский»)

по регулированию  
социально-трудовых отношений  
на 2025-2027 г

**От работодателя:**

Директор КГБУ СО  
«КЦСОН «Козульский»

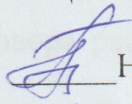


С.А. Ширшова

«06» 12 2024г.

**От работников:**

Представитель трудового  
коллектива КГБУ СО  
«КЦСОН «Козульский»

 Н.С. Трушкова  
«06» 12 2024г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
В органе по труду администрации Козульского района

Регистрационный № 11 от «09» 12 2024г.

Начальник экономического отдела  
администрации района по  
финансово-экономическим вопросам



О.А. Попова

пгт. Козулька, 2025г



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Козульский» (далее – КГБУ СО «КЦСОН «Козульский»), в лице директора Ширшовой Светланы Анатольевны, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем (Учреждение, Работодатель), и работники учреждения именуемы в дальнейшем «Работники» в лице уполномоченного в установленном порядке представителя трудового коллектива Трушкова Н.С. действующей на основании протокола общего собрания трудового коллектива от 06.12.2024 №1.

1.2. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 января 2025 года и действует по 31 декабря 2027 года. В соответствии со статьей 43 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) коллективный договор заключается на срок три года.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения.

1.4. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством РФ, положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

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

1.6. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.7. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представителем работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ 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.

2.1.1. В соответствии со ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации при приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего распорядка, иными локальными



нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

При поступлении на работу работодатель знакомит работника с его трудовыми обязанностями, положением об оплате труда и стимулировании труда работников Учреждения с требованиями охраны труда, иными локальными актами под роспись.

2.1.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

2.2. 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 по соглашению сторон, на срок не более 1 года.

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

2.3. 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.

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

2.4.1. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

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

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



2.4.4. 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, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- и иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

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

2.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании 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 в данном Учреждении 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.

2.7. Беременные женщины (и 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. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, 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.

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

2.8.1. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения об увольнении.

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



2.8.3. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

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

2.9. 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.

2.9.1. Перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях. В случаях, предусмотренных ст.312.9 ТК РФ.

2.9.2. 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.

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. В соответствии с действующим законодательством для работников Учреждения устанавливается рабочий день с 9.00 часов до 18.00 часов, пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Обеденный перерыв – 1 час с 13.00 до 14.00. Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы.

По соглашению сторон, при наличии производственной необходимости, к отдельным сотрудникам может применяться иной режим рабочего времени.

3.1.1. Сменная работа в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком.

Для сторожей, музыкального руководителя:

Время начала и окончания работы (смены) определяется графиком сменности, которые составляются заведующим хозяйством, заведующими отделениями и утверждаются директором в установленном порядке. Графики сменности доводятся до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Выходные дни предоставляются согласно графикам выхода на работу.

3.2. Продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Если при выполнении отдельных видов работ по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной



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) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного месяца (ст.104 ТК РФ).

3.2.1. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст.103 ТК РФ).

3.3. В Учреждении для следующих работников может устанавливаться ненормированный рабочий день: директор.

3.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ.

3.5. В Учреждении устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени на основании (ст.92ТК РФ).

3.6. Учет рабочего времени ведется руководителем структурного подразделения, согласно суммированного учета рабочего времени. Учетный период – месяц.

3.7. Согласно ст. 102 ТК РФ при работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяются по соглашению сторон. При этом работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).Иными словами, в рамках гибкого режима работы стороны трудового договора праве установить индивидуальное для данного сотрудника время начала и окончания рабочего дня, а также его продолжительность.

#### 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников Учреждения допускается в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса РФ.

4.2. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

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.



2

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

4.3. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

4.3.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней и 8 календарных дней в соответствии с Законом «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах крайнего севера и приравненных к ним местностям».

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Также в число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности работника при наличии больничного листа.

4.3.2. 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;

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.

4.3.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.3.4. 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.

4.3.5. Не позднее 01 декабря каждого года работник должен сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год своему непосредственному руководителю или напрямую в отдел кадров, определив месяц и продолжительность каждой части отпуска, для составления графика отпусков.

4.4. В Учреждении предоставляются дополнительные отпуска сверх установленных законодательством РФ:

- за работу с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 3 календарных дней: директору.



Эти отпуска предоставляются сверх других отпусков, гарантированных работнику законом, и суммируются с минимальным отпуском 28 календарных дней или отпуском большей продолжительностью, если это предусмотрено законодательством РФ.

4.5. Работникам Учреждения предоставляются сверх предусмотренной законодательством РФ продолжительности социальных отпусков:

а) 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;

б) по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

в) 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.

г) работникам, успешно обучающимся в ВУЗах, имеющих государственную аккредитацию, по заочной и очно-заочной (вечерней) формах обучения, имеют право на дополнительные отпуска в соответствии с ТК РФ.

4.7. Работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

4.8. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, определенные настоящим коллективным договором и законодательством РФ.



## 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Условия оплаты труда работников Учреждения определяется коллективным договором, трудовым договором, положением об оплате труда, иными нормативными актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам Учреждения устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), учитывающим требования к уровню профессиональной подготовки и уровню квалификации за исключением должностей, не предусмотренным ПКГ.

5.2. Работникам Учреждения выплачивается единовременная материальная помощь по решению руководителя в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.2.1. Размер единовременной материальной помощи не может превышать 3,0 тысячи рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2. настоящего раздела.

5.2.2. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя с учетом положений настоящего раздела.

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

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по ПКГ и по должностям, не предусмотренным ПКГ;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

5.4. Выплаты компенсационного характера при выполнении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (работникам учреждений социального обслуживания, работающим с детьми – инвалидами, детьми и подростками с ограниченными возможностями здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, страдающими психическими расстройствами здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, находящимися на постоянном постельном режиме, гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в частичном постороннем уходе, гражданами пожилого возраста, несовершеннолетними, нуждающимися в социальной реабилитации, семьями и несовершеннолетними, находящимися в социально опасном положении, гражданами пожилого возраста, нуждающимися в предоставлении социально – оздоровительной услуги, наркозависимыми гражданами, прошедшими медицинскую реабилитацию и нуждающимися в социальной реабилитации, гражданами, освобожденными из мест лишения свободы, гражданами без определенного места жительства) устанавливаются в размере до 0,15 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.



5.5. Выплаты компенсационного характера за работу в ночное время работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права в размере 50 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов), определенной из расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и установленной нормы рабочего времени.

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

5.7. Выплаты компенсационного характера и их размер за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, 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.

5.8. Выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу устанавливаются работникам Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры выплат работникам Учреждения за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальными нормативными актами или трудовым договором.

5.8.1 Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. (Статья 152 изменена с 1 сентября 2024 г. - Федеральный закон от 22 апреля 2024 г. N 91-ФЗ)

5.9. Выплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.10. Работникам Учреждения устанавливается районный коэффициент в



размере 30 процентов к заработной плате и процентная надбавка за работу на территории с особыми климатическими условиями в размере 30 процентов к заработной плате.

5.11. Выплаты компенсационного характера за работу в сельской местности устанавливаются специалистам в размере 0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

- на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;
- на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе. (ст. 263.1 ТК РФ).

5.12. Средства на оплату труда от приносящей доход деятельности направляются Учреждением на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами.

5.12.1. Часть средств, поступающих от приносящего дохода деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера не только работникам, но и руководителям Учреждения, их заместителям с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждения.

5.12.2. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду при наличии документов, их подтверждающих;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места жительства (суточные);
- расходы по найму жилого помещения не могут превышать стоимости однокомнатного (одноместного) номера. Возмещение дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), производится в размере 500 рублей в городах федерального значения, административных центрах субъектов Российской Федерации, районах Крайнего Севера, в размере 350 рублей – на иной территории Российской Федерации за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути. Возмещение расходов по найму жилого помещения при отсутствии документов, их подтверждающих, осуществляется в размере 30% от установленного размера дополнительных расходов, предусмотренным Законом Красноярского края от 02.12. 2015г. № 9-3977.

5.13. Зарплата в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации перечисляется через банк на банковскую карту 25-го числа за первую половину месяца и 10-го числа следующего за расчетным за вторую половину месяца. При совпадении дня выплаты с выходными или



12

нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

До выплаты заработной платы работнику присылается расчетный листок на адрес личной электронной почты.

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

5.15. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

5.15.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (далее – выплаты):

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты по итогам работы

персональные выплаты, которые устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в сельской местности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения региональных выплат и выплат, обеспечивающих уровень заработной платы работникам Учреждения не ниже размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

5.15.2. При установлении выплат, за исключением персональных, применяется балльная система оценки труда работников.

Для оценки результативности труда работников с применением балльной системы приказом руководителя Учреждения утверждаются оценочные комиссии.

В состав оценочной комиссий включаются руководители структурных подразделений, и иные представители, избираемые работниками и представители трудового коллектива.

5.15.3. Выплаты, предусмотренные пунктом 5.16.2., за исключением персональных выплат, устанавливаются ежеквартально (ежемесячно) по итогам работы за отчетный квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно, за исключением выплат за интенсивность и высокие результаты работы, которые выплачиваются один раз в квартал.

5.15.4. Объем средств на выплаты, за исключением персональных выплат, устанавливается в начале финансового года и корректируется ежеквартально (ежемесячно) на квартал (месяц), следующий за кварталом (месяцем), в котором производилась оценка работы в баллах в следующих



размерах:

32 процента - на выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

48 процентов - на выплаты за качество выполняемых работ;

13 процентов - на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

7 процентов - на выплаты по итогам работы.

Объем экономии фонда оплаты труда, полученный за счет вакантных должностей (ставок), оплаты дней нетрудоспособности работников за счет средств фонда социального страхования лиц, а также объем средств фонда оплаты труда, запланированный, но, не направленный на выплаты стимулирующего характера руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников в отчетном периоде, за который производилась оценка качества и результативности труда, направляется на эти же цели в текущем периоде или на осуществление выплат по итогам работы за год.

5.15.5. По решению руководителя Учреждения работникам устанавливаются выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач по итогам работы за квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно с учетом показателей и критериев балльной оценки.

5.16. Работникам Учреждения устанавливаются следующие персональные выплаты:

5.16.1. Персональная стимулирующая выплата молодым специалистам в размере 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на срок первых трех лет работы с момента окончания учебного заведения. Право на указанную ежемесячную персональную стимулирующую выплату имеют лица в возрасте не старше 35 лет, впервые получившие среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, работающие по полученной специальности в учреждении, либо заключившие в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня трудовые договоры по полученной специальности с учреждением. Указанная надбавка предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности;

5.16.2. 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 муниципальных учреждений за опыт (стаж) работы свыше трех лет и 0,1 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за последующие два года работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения, но не свыше 0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.16.3. Персональные выплаты работникам Учреждения за уровень квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой



14

работы устанавливаются отдельным работникам по решению руководителя Учреждения на срок до 1 года с учетом уровня квалификации (профессионального мастерства); повышения квалификации; проявления творческого мастерства.

5.16.4. По решению руководителя Учреждения работникам устанавливаются выплаты за качество выполняемых работ по итогам работы за квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно с учетом показателей и критериев балльной оценки.

5.17. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за квартал осуществляются по решению руководителя Учреждения и выплачиваются один раз в квартал с учетом показателей и критериев балльной оценки.

5.17.1. Персональные выплаты работникам Учреждения за опыт работы устанавливаются по решению руководителя Учреждения на срок не более 1 года с применением следующих критериев:

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

При этом руководитель Учреждения имеет право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять критерии оценки опыта работы.

5.18. Работникам Учреждения по решению руководителя Учреждения устанавливаются и выплачиваются выплаты по итогам работы за год с учетом показателей и критериев балльной оценки.

5.19. При определении размера стимулирующих выплат по итогам работы за год учитывается время, фактически отработанное в течение года (не менее 6 месяцев), а также личный вклад, внесенный в результаты деятельности Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год работникам Учреждения, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства, выплачиваются только по основной должности (работе).

5.20. Вышеназванные персональные выплаты устанавливаются на основании положения об оплате и стимулировании труда работников.

5.21. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за квартал осуществляются по решению руководителя Учреждения и выплачиваются один раз в квартал с учетом показателей и критериев балльной оценки.

## **6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

6.1. Работодатель обязан обеспечить условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями охраны труда:

- ознакомление работников с требованиями охраны труда, согласно утвержденной инструкции по охране труда для работников;



15

- проведение инструктажа по охране труда, проверке знаний охраны труда всех работников.

6.2. Контроль за точным соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на специалиста по охране труда.

6.3. Работодатель обязан:

- выделять ежегодно на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в размере, утвержденной бюджетной сметой;

- выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;

- совместно со специалистом по охране труда организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении и выполнением соглашения по охране труда.

- с учетом специфики работы Учреждения принимать меры по созданию условий для работы уполномоченных лиц по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами.

- регулярно рассматривать на заседаниях вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в Учреждении и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;

6.4. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.5. В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. № 290 н, приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

6.6. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013г.

6.7. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных периодических, медицинских осмотров (обследований) работников, в соответствии со специальной оценкой условий труда, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 213 ТК РФ). Проведение предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров для водителей автомобиля.

## **7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА**

7.1. Учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.



7.2. Возмещение вреда, должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством РФ.

## 8. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Своевременно перечислять страховые взносы, в размере, определенном законодательством:

- в Пенсионный фонд на обязательное пенсионное страхование;
- в Фонд социального страхования на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- в фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование.

8.1.2. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма;

8.1.3. Выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности.

8.2. Расходы на прохождение обязательных медицинских осмотров, должен нести работодатель.

## 9. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

9.1. Работник имеет право на :

- защиту их жизни, здоровья и имущества в случае пожара;
- возмещение ущерба, причиненного пожаром, в порядке, установленном действующим законодательством;
- участие в установлении причин пожара, нанесшего ущерб их здоровью и имуществу;
- получение информации по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны;

9.2. 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 уведомить 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 Российской Федерации, возможности должностным лицам государственного пожарного надзора проводить обследования и проверки производственных, хозяйственных, иных помещений и строений в целях контроля за соблюдением требований пожарной безопасности и пересечения их нарушений.

10. Руководитель Учреждения 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 своих работников мерам пожарной безопасности;
- содержать в исправленном 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 на территории Учреждения необходимые силы и средства;
- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты Учреждения;
- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности.

## 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.



10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

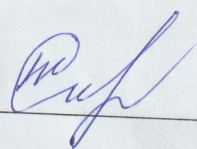
10.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.4. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива 1 раз в год.

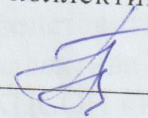
10.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания. Настоящий коллективный договор может быть пролонгирован по решению общего собрания трудового коллектива.

10.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора возобновляются за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Работодатель

  
\_\_\_\_\_

Представитель трудового  
коллектива

  
\_\_\_\_\_