

1. **Содержание**

1. Общие положения.

2. Оплата труда.

3. Трудовой договор.

4. Вопросы занятости.

5. Рабочее время и время отдыха.

6. Охрана труда и здоровья.

7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

8. Заключительные положения.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ «КЦСОН Малосердобинского района» и заключенным работниками и работодателем в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации .

1.2. Сторонами коллективного договора являются: МБУ "КЦСОН" Малосердобинского района, именуемый далее "Работодатель", в лице его представителя директора Паниной Надеждой Константиновной, и работники МБУ «КЦСОН Малосердобинского района», именуемые далее "Работники", в лице уполномоченного в установленном порядке их представителя первичной организации Профсоюза именуемой далее "Профсоюз", в лице ее председателя Авериной Елены Михайловны.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

* создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
* установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
* создания благоприятного психологического климата в коллективе;
* практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

**Работодатель** обязуется:

* соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
* предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
* обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
* выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
* создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
* учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
* обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
* обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
* не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;
* обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
* осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
* возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;
* рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

**Профсоюз** как представитель работников обязуется:

* способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами; нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
* способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
* добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
* контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
* в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

**Работники** обязуются:

* полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
* соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
* соблюдать трудовую дисциплину;
* выполнять установленные нормы труда;
* способствовать повышению эффективности производства, росту производительности труда;
* бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
* незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
* способствовать созданию благоприятного психологического климата в коллективе, уважать права друг друга.

1.6 Коллективный договор заключен на срок 3 года, вступает в силу с 01.03.2023 года.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7 По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

1.8 Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.9.Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

**2. ОПЛАТА ТРУДА**

2.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе «Положения о системе оплаты труда», являющегося неотъемлемой частью данного коллективного договора (приложение № 1).

2.2 При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

2.3. С целью поощрения работников за общие результаты труда работники применяется премирование по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

2.4. Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения, при этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате труда работников учреждения.

 Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств.

2.5. Премия за выполнение срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

2.6. При премировании учитывается:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных целевых программ, долгосрочных целевых программа Пензенской области и долгосрочных целевых программ Малосердобинского района Пензенской области.

2.7.Стимулирующие выплаты ( в том числе премии) устанавливаются в абсолютном значении или в процентном отношении к окладу ( должностному окладу). Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

Ежемесячные стимулирующие выплаты работникам учреждений устанавливаются на основании качественных показателей деятельности согласно положению об оплате труда работников учреждений.

Качественные показатели деятельности для установления ежемесячных стимулирующих выплат работникам учреждений определяются руководителем учреждения в разрезе категорий персонала, с указанием конкретного размера стимулирующих выплат за каждый из показателей, путем суммирования баллов, набранных каждым социальным работником.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаемый приказом руководителя при определении денежного веса одного балла делится на общую сумму баллов набранную социальными работниками.

Для получения размера надбавок за качество выполняемых работ по результатам работы каждого работника за рассматриваемый период умножается на сумму баллов набранных каждым работником.

2.8. Для оценки условий труда на каждом рабочем месте используются данные специальной оценки условий труда.

2.9. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем.

2.10. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

2.11 За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

2.12. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с Профсоюзом не чаще, чем раз в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выполнения работ и улучшение условий труда. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить специальную оценку условий труда.

2.13. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 15 числа каждого месяца - аванс и 30 числа ( в феврале 28)- окончательный расчет за месяц работы.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

2.14. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее чем за 3 дня до начала отпуска.

2.15. Работа в выходные дни и не рабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере; работникам получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или почасовой ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

 По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.16. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

2.17. Руководитель, главный бухгалтер и работники имеют право на оказание материальной помощи из фонда оплаты труда учреждения:

 - к ежегодному оплачиваемому отпуску;

 - в связи с потерей близкого родственника (супруг(а),дети, родители);

 - в связи с выходом на пенсию при достижении пенсионного возраста.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Решение об оказании материальной помощи руководителю принимает учредитель на основании письменного заявления.

 2.18. "В связи с внедрением комплекса ГТО Муниципальным бюджетным учреждением "Комплексный центр социального обслуживания населения Малосердобинского района", представляет денежное поощрение сотрудникам МБУ "КЦСОН Малосердобинского района": лицам , получившим по результатам сдачи нормативов ГТО:

- золотой знак отличия в размере 1 000 рублей (одна тысяча рублей);

- серебряный знак отличия в размере 500 рублей (пятьсот) рублей;

- бронзовый знак отличия в размере 300 рублей ( триста рублей);

- следующим лицам, прошедшим испытания ГТО в размере 100 рублей (сто рублей).

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

В случае задержки выплаты заработной платы (в т.ч. аванса) на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы ( ст. 142 ТК РФ). На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

**3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

3.1. Прием на работу оформляется трудовым договором в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу(до подписания трудового договора)работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

 3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок . Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст.59 Трудового кодекса РФ.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

 3.4. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

 3.5. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы работник имел возможность повысить квалификацию по своей специальности.

**4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ**

 4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, изложенным в п.2, подпункте "б" п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ производится с согласия выборного профсоюзного органа в соответствии со ст.373 ТК РФ.

 4.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца, представлять выборному профсоюзному органу организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.(ст. 179 ТК РФ)

 4.4. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица пред пенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте от 14 до 16-летнего возраста;

 4.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ.

 4.6. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

 4.7. Профсоюз обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости.

**5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза (приложение № 2).

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю.

 Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения профкома. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд.

5.3. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

* + одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
	+ работники, совмещающие работу с учебой, в установленном законом порядке.

5.4. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается - на 1 час - для всех работников.

5.5. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем по согласованию с профкомом. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска (*ст.123 ТК РФ*).

5.6. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (*см. ст.122 ТК РФ*). По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен работнику до истечения этого срока.

5.7. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.8. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.9. Работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, по его письменному заявлению может быть предоставлен краткосрочный отпуск с сохранением заработной платы:

- в связи с бракосочетанием работника и их детей - 3 календарных дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 2 календарных дня;
- для участия в похоронах родных и близких - 3 календарных дня.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника может быть предоставлен отпуск без сохранения з/платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, согласовав дату начала и продолжительность отпуска без сохранения з/платы со своим непосредственным руководителем.

**6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников. Работодатель обязан обеспечить:

6.1.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

 6.1.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда;

 6.1.3. Обеспечить соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

 6.1.4. Обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

6.1.5. Обеспечить реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

 6.1.6. Осуществлять контроль за режимом труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

 6.1.9. Осуществлять контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.10. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

 6.1.11. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

 6.1.12. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

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

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

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

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

 6.2.1. Работник обязуется правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

 6.2.2. Работник обязуется следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

 6.2.3. Работник обязуется использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

 6.2.6. Работник обязуется немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

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

 **7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

7.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Законом Пензенской области «О социальном партнерстве», Отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

7.2. Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями.

7.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

7.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

 Работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзов денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, установленных коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) тарифными соглашениями.

 Заблаговременно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

 7.6. Работодатель обязан приостановить по требованию профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

7.7. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в недельный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и сообщать на их счет мотивированные ответы.

7.8. Работодатель обеспечивает участие председателя Профкома или его представителя в управленческих совещаниях.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по расследованию несчастных случаев на производстве и других.

7.9. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний (конференций) год при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее чем за 7 дней).

7.10. Члены профсоюзных органов, представители Профсоюза в комиссиях организации освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

7.11 . Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т. п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

**8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

8.2. Работодатель и Профсоюз систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны обязуются не реже чем раз в год отчитываться о выполнении коллективного договора на собрании работников.

8.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

8.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

8.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

8.6. Продолжительность переговоров не должна превышать 3 месяцев.

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К ДОГОВОРУ.**

 1. Положение об оплате труда работников.

 2. Правила внутреннего трудового распорядка.



- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6 Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. Наименования должности руководителя, специалистов, служащих, профессий рабочих и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

1.8. Система оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Малосердобинского района» Пензенской области (далее - Учреждение), включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, повышающие коэффициенты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, нормативными правовыми актами Малосердобинского района, а также настоящим Положением.

1.9. Размер оплаты труда работников, состоящий из вознаграждения за труд, в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.10. В случаях, когда с учётом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработанной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее – МРОТ), указанному работнику производится доплата за счёт средств фонда оплаты труда вразмере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработанной платы.

1.11. На отраслевую систему оплаты труда переводятся все работники, работающие в муниципальном бюджетном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения Малосердобинского района» Пензенской области, финансируемого из бюджета Малосердобинского района Пензенской области.

1.12 Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения не должна превышать 40%

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников (приложение N 1 к настоящему Положению) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

Оклады заместителей руководителя структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5 - 10% ниже окладов соответствующих руководителей.

2.2. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами применяются повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

- повышающий коэффициент к окладу по Учреждению;

- персональный повышающий коэффициент к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.3. Руководитель Учреждения с учетом мотивированного мнения совета трудового коллектива утверждает перечень профессий рабочих и должностей служащих, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

2.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу - не более 2,5.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.6. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3. Особенности порядка и условий оплаты труда работников

3.1. Оплата труда педагогических работников Учреждения, производится по условиям, предусмотренным для аналогичных категорий работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Малосердобинского района Пензенской области.

4. Особенности порядка и условий оплаты труда работников,

занимающих общеотраслевые должности служащих

4.1. Размеры окладов работников, занимающих должности административно-управленческого и хозяйственного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к ПКГ.

К рекомендуемому окладу по соответствующим ПКГ работникам устанавливаются перечисленные в пункте 2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы 7 и 8 настоящего Положения).

5. Особенности порядка и условий оплаты труда работников,

осуществляющих профессиональную деятельность

по профессиям рабочих

5.1. К окладу (ставке) по соответствующим ПКГ работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, кроме перечисленных в пункте 2.2 настоящего Положения повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера (разделы 7 и 8 настоящего Положения), повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела ЕТКС, и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу - не более 2,5.

5.2. Пункт 5.1 распространяется на работников, работающих по профессиям рабочих, не включенных в ЕТКС, по которым квалификационные характеристики работ утверждены отдельными постановлениями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства здравоохранения Российской Федерации.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения,

его заместителей, главного бухгалтера

6.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов к окладу и выплат компенсационного и стимулирующего характера. Средняя заработная плата руководителя не должна быть ниже однократного и выше трехкратного размера средней заработной платы работников данного учреждения за отчётный год.

6.2. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом Управлением социальной защиты населения администрации Малосердобинского района с руководителем учреждения, должен быть указан размер должностного оклада, наименование и размер каждого повышающего коэффициента к окладу и каждой выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Должностной оклад руководителя учреждения составляет не более 3 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения.

6.4. Руководителю учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу:

6.4.1. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности до 2,8 раза.

Решение о введении руководителю учреждения соответствующего повышающего коэффициента принимается администрацией Малосердобинского района в зависимости от выполнения критериев оценки качества, установленных Администрацией Малосердобинского района.

6.4.2.. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень:

- кандидат наук, учёную степень доцента — в размере 0,1;

- доктора наук, учёную степень профессора — в размере 0,2.

6.4.3. Повышающий коэффициент к окладу за почётное звание «Заслуженный работник социальной защиты населения» в размере 0,1.

6.5. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего положения, устанавливаются руководителю учреждения с учётом условий его труда, определённых трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

6.6.Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера;

6.6.1. Надбавка за стаж работы в должности руководителя учреждения в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы в должности руководителя учреждения социальной защиты населения | Размеры надбавки за стаж работы в должности руководителя учреждения социальной защиты населения (в процентах к окладу) |
| от 2 лет до 5 лет | 20 % |
| свыше 5 лет  | 30 % |

В стаж работы, дающий право на установление данной надбавки, включаются периоды работы в должности руководителя учреждения социальной сферы.

6.6.2. Премии по итогам работы за квартал.

Размер премии устанавливается приказом Управления социальной защиты населения администрации Малосердобинского района с учётом результатов оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения в отчётном квартале. Целевые показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения, а также порядок и условия выплаты премии руководителю учреждения устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании соответствующего приказа Управления социальной защиты населения администрации Малосердобинского района.

6.7. Заработная плата заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов к окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад заместителя и главного бухгалтера устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Заместителю руководителя и главному бухгалтеру повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается руководителем учреждения в пределах бюджетных ассигнований, экономии средств по фонду оплаты труда и выполнения установленных заданий для каждого структурного подразделения. Размер повышающего коэффициента не может быть больше, чем у руководителя учреждения.

Системы оплаты труда заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера, включая размеры должностных окладов, наименования и размеры каждого повышающего коэффициента к окладу и каждой выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения на основании 2,3,7,8 настоящего Положения. Средняя заработная плата заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера не должна превышать среднюю заработную плату руководителя данного учреждения за отчётный год.

7. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера

7.1. В соответствии с утвержденным Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с утвержденным разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях.

7.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в соответствии с законодательством.

7.3.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов (статья 96 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работникам учреждения доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы работника.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

7.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

8. Порядок и условия стимулирования работников учреждения

8.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении в соответствии с утвержденным Перечнем видов выплат стимулирующего характера устанавливается примерный перечень стимулирующих выплат:

8.1.1. В подразделениях учреждения:

**1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**

1.1. надбавка за перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

1.2. надбавка за участие в федеральных и отраслевых программах;

**2. Выплаты за качество выполняемых работ:**

2.1. надбавка за качественное выполнение отраслевых стандартов;

2.2. надбавка за применение в практической работе новых технологий.

**3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:**

3.1. надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения (приложение N 2 к настоящему Положению);

3.2. надбавка за выслугу лет в данном учреждении (3 года и более).

**4. Премиальные выплаты по итогам работы.**

8.1.2. Для административно-управленческого и хозяйственного персонала:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

2. Выплаты за качество выполняемых работ.

3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

3.1. надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения (приложение N 2 к настоящему Положению);

3.2. надбавка за выслугу в данном учреждении

8.2. С целью поощрения работников за общие результаты труда применяется премирование по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, кроме того руководитель и работники учреждения могут премироваться в связи с профессиональным праздником –Днем социального работника, в связи с награждением коллектива МБУ "КЦСОН".

Решение о премировании руководителя принимает учредитель, а работников руководитель учреждения,.

8.3. Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения, при этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате труда работников учреждения.

8.4. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате труда работников учреждения. В учреждении одновременно вводятся несколько премий за разные периоды - по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также премии за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

8.5. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

8.6. Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом учреждения.

8.7. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

8.8. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств.

8.9. Премия за выполнение срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

8.10. При премировании учитывается:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных целевых программ, долгосрочных целевых программа Пензенской области и долгосрочных целевых программ Малосердобинского района Пензенской области.

8.11.Стимулирующие выплаты ( в том числе премии) устанавливаются в абсолютном значении или в процентном отношении к окладу ( должностному окладу). Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

Ежемесячные стимулирующие выплаты работникам учреждений устанавливаются на основании качественных показателей деятельности согласно положению об оплате труда работников учреждений.

Качественные показатели деятельности для установления ежемесячных стимулирующих выплат работникам учреждений определяются руководителем учреждения в разрезе категорий персонала, с указанием конкретного размера стимулирующих выплат за каждый из показателей, путем суммирования баллов, набранных каждым социальным работником.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаемый приказом руководителя при определении денежного веса одного балла делится на общую сумму баллов набранную социальными работниками.

Для получения размера надбавок за качество выполняемых работ по результатам работы каждого работника за рассматриваемый период, умножается на сумму баллов набранных каждым работником.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

9.2. Работа в выходные дни и не рабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере; работникам получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или почасовой ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. Пожелание работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

9.3. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

 При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. В случае задержки выплаты заработной платы (в т.ч. за первую половину месяца) на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). Время приостановки работы оплачивается как простой по вине работодателя.

9.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.5. Руководитель, главный бухгалтер и работники имеют право на оказание материальной помощи из фонда оплаты труда учреждения:

 - к ежегодному оплачиваемому отпуску;

- в связи с потерей близкого родственника (супруг(а), дети, родители);

- в связи с выходом на пенсию при достижении пенсионного возраста и увольнении, к профессиональному празднику»День социального работника»,юбилейным датам сотрудникам и организации, в связи с тяжелым материальным положением

9.6. "В связи с внедрением комплекса ГТО Муниципальным бюджетным учреждением "Комплексный центр социального обслуживания населения Малосердобинского района" , представляет денежное поощрение сотрудникам МБУ "КЦСОН": лицам , получившим по результатам сдачи нормативов ГТО:

- золотой знак отличия в размере 1 000 рублей (одна тысяча рублей);

- серебряный знак отличия в размере 500 рублей (пятьсот) рублей;

- бронзовый знак отличия в размере 300 рублей ( триста рублей);

- следующим лицам, прошедшим испытания ГТО в размере 100 рублей (сто рублей).

 Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Решение об оказании материальной помощи руководителю принимает учредитель на основании письменного заявления.

9.7. Специалистам, работающим в сельской местности, устанавливаются повышенные на 25 процентов тарифные ставки (оклады) по сравнению с тарифными ставками (окладами) специалистов, занимающихся этими видами деятельности.

Приложение №1

 к Положению о системе оплаты труда

 работников

 МБУ «КЦСОН Малосердобинского района» Пензенской области

 Таблица №1

Должностные оклады

руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих учреждения.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Наименование должности | Должностной оклад (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Служащие первого уровня | Первый квалификационный уровень | Агент по снабжению | 4671 |
|  |  | Делопроизводитель | 4575 |
|  |  | Кассир | 4671 |
|  |  | Комендант | 4949 |
|  |  | Секретарь-машинистка | 4575 |
|  |  | Экспедитор | 4482 |
|  |  | Экспедитор по перевозке грузов | 4671 |
|  |  | Дежурный по режиму специальной учебно-воспитательной организации | 5902 |
| Служащие второго уровня | Первый квалификационный уровень | Администратор | 5522 |
|  |  | Инспектор по кадрам | 5148 |
|  |  | Лаборант | 4950 |
|  |  | Техник всех специальностей | 4671 |
|  | Второй квалификационный уровень | Заведующий складом | 5148 |
|  |  | Заведующий хозяйством | 4671 |
|  | Третий квалификационный уровень | Заведующий производством(шеф-повар) | 6477 |
|  | Пятый квалификационный уровень | Начальник (заведующий) мастерской | 7525 |
| Служащие третьего уровня | Первый квалификационный уровень | Бухгалтер без категории | 5334 |
|  |  | Инженер всех специальностей и наименований без категорий | 5522 |
|  |  | Специалист по кадрам | 5522 |
|  |  | Экономист | 5334 |
|  |  | Юрисконсульт | 6093 |
|  | Второй квалификационный уровень | Бухгалтер II категории | 5711 |
|  |  | Инженер всех специальностей и наименований II категории | 5902 |
|  |  | Экономист II категории | 5711 |
|  |  | Техник всех специальностей II категории | 5148 |
|  | Третий квалификационный уровень | Бухгалтер I категории | 6093 |
|  |  | Инженер всех специальностей и наименований I категории | 6093 |
|  |  | Экономист I категории | 6093 |
|  |  | Сиделка (помощник по уходу) | 5522 |
|  |  | Ассистент по оказанию технической помощи | 5522 |
|  |  |  |  |
|  |  | Техник всех специальностей I категории | 5522 |
| Специалисты второго уровня | Четвертый квалификационный уровень | Социальный работник | 5522 |
| Специалисты третьего уровня | Первый квалификационный уровень | Специалист по социальной работе | 7525 |
|  |  | Инструктор-методист по лечебной физкультуре | 5522 |
| Руководители |  | Заведующий службой | 9387 |
|  |  | Заведующий отделением (социальной службой) | 7525 |

 Таблица №2

 Размеры окладов (ставок)

рабочих муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Малосердобинского района» Пензенской области

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Наименование должности | Ставка заработной платы (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Рабочие первого уровня | Первый квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: | 4386 - 4949 |
|  |  | Дворник, гардеробщик, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий | 4386 |
|  |  | Грузчик, кладовщик, садовник, сторож (вахтер), лифтер | 4482 |
|  |  | Парикмахер | 4949 |
|  |  | Дезинфектор | 4575 |
|  | Второй квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"(старший по смене) | 4575 |
| Рабочие второго уровня | Первый квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4671 - 4949 |
|  |  | Водитель автомобиля | 4949 |
|  |  | Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин | 4671 |
|  | Второй квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5148 - 5334 |
| Третий квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5522 |
| Четвертый квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) | 5522 - 5902 |

Приложение N 2

 к Положению о системе оплаты труда

 работников

 МБУ «КЦСОН Малосердобинского района» Пензенской области

ПОЛОЖЕНИЕ

О ПОРЯДКЕ ВЫПЛАТЫ НАДБАВКИ ЗА ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ НЕПРЕРЫВНОЙ

РАБОТЫ В УЧРЕЖДЕНИЯХ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

1. Размеры стимулирующих выплат за продолжительность

непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения

1.1. Стимулирующие выплаты за продолжительность непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения устанавливаются в размере 20 процентов оклада за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада всем работникам учреждения .

2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы,

дающего право на получение надбавок

2.1. В стаж работы засчитывается время непрерывной работы:

- как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров, в учреждениях социальной защиты населения, независимо от ведомственной подчиненности, здравоохранения и Госсанэпиднадзора;

- время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных организаций;

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

- время работы в централизованных бухгалтериях при органах и медицинских организациях, при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях социальной защиты населения;

- время выполнения в медицинских организациях лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских образовательных организаций высшего образования, в т.ч. организаций дополнительного медицинского образования, и научных организаций;

- время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в т.ч. старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

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

- время службы (работы) в военно-медицинских организациях(подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в организациях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Минюста России;

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

- время работы в учреждениях социальной защиты населения и медицинских организациях в период обучения студентами медицинских высших и средних образовательных учреждений, независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях социальной защиты населения и медицинских организациях;

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

2.2. Работникам, при условии, если ниже перечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

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

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

- время работы в учреждениях социальной защиты населения и медицинских организациях стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до1 января 1992 г.;

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

2.3. Работникам без каких-либо условий и ограничений:

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

2.4. Стаж работы сохраняется при:

поступлении на работу в учреждения социальной защиты населения, при отсутствии во время перерыва другой работы:

2.4.1. не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из учреждений социальной защиты населения и медицинских организаций;

- после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в социальной защите населения, медицинских организациях;

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений социальной защиты населения и (или) медицинских организаций, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

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

- после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях социальной защиты населения, медицинских организаций;

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

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

2.4.2. не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений социальной защиты населения и (или) медицинских организаций после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

- после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях социальной защиты и (или) медицинских организаций

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

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником.

2.4.3. не позднее трех месяцев:

после окончания образовательных организаций высшего или среднего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

- со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) либо сокращением численности или штата работников учреждения (подразделения);

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

2.4.4. не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждений (подразделений) либо сокращением численности или штата работников учреждений (подразделений), расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

2.4.5. не позднее одного года - со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) социальной защиты и (или) медицинских организаций.

2.4.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) социальной защиты населения и (или) в медицинских организациях:

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

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

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

- гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в медицинских организаций или социальной защиты населения;

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений (подразделений) социальной защиты населения и (или медицинских организаций в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

- занятым на сезонных работах в медицинских организациях , с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

2.4.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

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

- работы в учреждениях, предприятиях и организациях системы медицинских организаций (кафедрах вузах, научно-исследовательских учреждениях и др.), не входящих в номенклатуру медицинских организаций , в период обучения в медицинских высших и средних образовательных учреждениях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных организациях;

- отбывания наказания в виде исправительно-трудовых работ по месту работы в медицинских организациях

. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

2.5. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 2.4.1 - 2.4.5 Положения, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

2.6. В стаж работы не засчитывается и прерывает его: время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений социальной защиты населения и медицинских организаций , за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем разделе Положения.