



МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «УПРАВЛЕНИЕ
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА СНЕЖИНСКА»
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА СНЕЖИНСКА» (МУ «КЦСОН»)

Сосновая улица, дом 7, г.Снежинск Челябинская область, 456770
Телефон (8-35146) 3-91-52, 2-45-79, факс 3-57-50, e-mail:kcson@snzadm.ru
ОКПО 514723384, ОГРН 1027401355717; ИНН/КПП 7423014977/742301001

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профкома МУ «КЦСОН»



А.А.Нигаматуллина

«06» апреля 2019 год

УТВЕРЖДАЮ

Директор МУ «КЦСОН»



Е.Н.Медведева

«06» апреля 2019 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Между работниками и работодателем
МУ «КЦСОН»

Принят общим собранием
Трудового коллектива МУ «КЦСОН»
Протокол №2 от 06 апреля 2019г.

г.Снежинск
Челябинская область
2019 год

2

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения города Снежинск».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения города Снежинск» (далее МУ «КЦСОН») и установлению дополнительных по сравнению с законодательством социально-трудовых и профессиональных прав, гарантий и льгот, предоставляемых работникам работодателем.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель - МУ «КЦСОН» в лице директора Медведевой Елены Николаевны, именуемый далее «Работодатель», с одной стороны, и
- работники учреждения, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией МУ «КЦСОН», в лице Нигаматуллиной Айгуль Ахматовны, председателя первичного профсоюзного комитета (далее - профком), с другой стороны.

1.4. Действия настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы хозяйствования учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения* и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

1.15. Стороны договорились проводить политику, направленную на создание системы социально – трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей его стабильной и производительной работе, повышению уровня жизни работников.

В этих целях:

1.15.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить выполнение задач, возложенных на администрацию МУ «КЦСОН»,
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты о труде, локальные нормативные акты,

- создать Комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателей в соответствии с ТК РФ,

- раз в год отчитываться перед профкомом о результатах финансово-экономической деятельности учреждения,

- сотрудничать с профсоюзным комитетом, рассматривать конструктивные предложения профкома по вопросам социальной политики организации.

1.15.2. Профком обязуется:

- способствовать успешной деятельности МУ «КЦСОН» по выполнению возлагаемых на него задач, соблюдению работниками трудовой дисциплины, качественному выполнению трудовых обязанностей,

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам социально-трудовых и связанных с трудом отношений,

- регулярно осуществлять контроль за выполнением коллективного договора и соблюдением законодательства о труде и об охране труда,

- участвовать в рассмотрении вопросов связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя,

- принимать меры по предупреждению трудовых споров и их урегулированию, способствовать созданию в коллективе благоприятного микроклимата.

1.15.3. Работники обязуются:

- добросовестно и качественно выполнять свои должностные и функциональные обязанности, своевременно выполнять приказы и распоряжения руководителей,

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим работы, правила и инструкции по охране труда,

- содержать свое рабочее место, оборудование, технику в чистоте и исправном состоянии, бережно относиться к имуществу учреждения,

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.16. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.17. Коллективный договор в течении семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются сведения о работнике, обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсация и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменном виде.

2.5. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (например, изменение числа обслуживаемых), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) в соответствии со ст. 74 ТК РФ.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу работника (до подписания трудового договора) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

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

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальностей.

3.2.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.2.3. В случаях направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки ТК РФ.

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст.173-176 ТК РФ, работникам, совмещающим работу с получением образования по образовательным программам, имеющих государственную аккредитацию.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала ТК РФ.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения профкома.

4.1.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, награжденные государственными наградами в связи с трудовой деятельностью; освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;

4.2.2. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата работников.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.2. Режим рабочего времени работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, утверждаемым работодателем, а также условиями трудового договора.

5.3. Для заведующего, работников из числа административно-хозяйственного персонала МУ «КЦСОН» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6

Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.5. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из ежегодного отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.7. Работодатель обязуется:

5.7.1. Устанавливать доплаты работникам занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

5.7.2. Предоставлять работникам ежегодный дополнительный отпуск с сохранением средней заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье работника до 3 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) до 3 календарных дней;
- на похороны родственников (родители, супруг(а), дети) до 5 календарных дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении им обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 5 календарных дней;

5.7.3. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день:

- Директору - 3 календарных дня;
- заместителю директора - 10 календарных дней;
- главному бухгалтеру - 3 календарных дня;
- заведующим отделений - 5 календарных дней;
- неосвобожденному от основной работы председателю первичной профсоюзной организации МУ «КЦСОН» 5 календарных дней;
- водителю автомобиля 3 календарных дня;

5.8. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.9. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда работников МУ «КЦСОН» производится в соответствии с действующим положением об оплате труда.

6.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам 2 раза в месяц:

-25 числа каждого месяца выплачивается заработная плата за первую половину текущего месяца в размере не менее 40% должностного оклада.

-10 числа следующего месяца производится полный расчет по итогам работы за предыдущий месяц.

6.4. Ответственность за своевременное и правильное установление размеров и сроков выплаты заработной платы работникам согласно законодательству несет дирекция МУ «КЦСОН».

VII. КОМПЕНСАЦИИ, ДЕНЕЖНЫЕ ВЫПЛАТЫ, МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ.

7.1 Стороны договорились, что работодатель:

Оказывает материальную помощь, денежные выплаты работникам учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности. Согласно перечня оснований предоставления материальной помощи, денежных выплат (приложение №1). Сумма материальной помощи, денежных выплат работникам учреждения по усмотрению директора может корректироваться в пределах средств от приносящей доход деятельности.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Знакомить работников МУ «КЦСОН» при приеме на работу с требованиями охраны труда.

8.1.2. На каждом рабочем месте обеспечивать условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

8.1.3. За счет средств учреждения обеспечивать приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами специальной одежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезжиривающих средств.

8.1.4. Своевременно проводить обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

8.1.5. В установленном порядке проводить расследование несчастных случаев с работниками.

8.1.6. Выполнять в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

8.1.7. Назначить ответственного за состояние охраны труда МУ «КЦСОН» нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа.

8.1.8. Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными актами.

8.1.9. Организовывать и проводить совместно с профкомом экологические субботники по уборке территории и служебных помещений.

8.1.10. Подготовить рабочие помещения к работе в зимних условиях.

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства об охране труда.

8.2.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам средств индивидуальной защиты, моющих средств.

8.2.3. Избрать из состава трудового коллектива уполномоченных по охране труда.

8.2.4. Принимать участие в работе совместной комиссии по охране труда.

8.2.5. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

8.2.6. Обращаться к работодателю с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

8.2.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

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

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

9.3 Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5 Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи оргтехникой.

9.6 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком предоставлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

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

9.7 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома МУ «КЦСОН» на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8 Члены профкома МУ «КЦСОН» включаются в состав комиссии учреждения по охране труда, социальному страхованию и других.

9.9 Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков, разделение отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение системы материальной помощи, нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников МУ «КЦСОН».
- Профком представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях" и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы в области коллективных прав и интересов.
- Профком совместно с работодателем и работниками разрабатывают меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- Профком представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- Профком организывает мероприятия по летнему оздоровлению детей работников МУ «КЦСОН».
- Профком осуществляет контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.
- Профком совместно с администрацией осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что:

- 10.1 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 10.2 Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора, и его положений и отчитываются о результатах выполнения условий настоящего коллективного договора на общем собрании работников в конце год.
- 10.3 Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 10.4 Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения- забастовки.
- 10.5 В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Директор МУ «КЦСОН»

Председатель профкома МУ «КЦСОН»

Е.Н.Медведева

А.А.Нигаматуллина

№ п/п	Перечень мероприятий, проводимых в соответствии со статьями 147 и 148 Трудового кодекса Российской Федерации	Перечень мероприятий, проводимых в соответствии со статьями 147 и 148 Трудового кодекса Российской Федерации	Перечень мероприятий, проводимых в соответствии со статьями 147 и 148 Трудового кодекса Российской Федерации
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			

Работники МУ «КЦСОН» имеют право на получение стимулирующих выплат, компенсаций, материальной помощи в ниже следующем порядке.

1. Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера:

№№ п/п	Перечень выплат компенсационного характера	Порядок определения размеров выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсационного характера, (процентах)
1	2	3	4
1.	Надбавка работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда	в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации	от 5 до 12 (по результатам аттестации рабочего места)
2	Надбавка за особые условия труда		15
3	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации	30
4	Доплата при совмещении профессий (должностей)		до 200
5	Доплата за увеличение объема работы, за работу, не входящую в круг должностных обязанностей или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором		до 200
6	Повышенная оплата при выполнении работ в выходные и праздничные нерабочие дни	с учетом статьи 153 ТК РФ	
7	Повышенная оплата сверхурочные работы.	с учетом статьи 152 ТК РФ	

2. Перечень, размеры и порядок определения стимулирующих выплат работникам:

№№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Порядок определения выплаты стимулирующего характера	Размеры выплат (процентах)
1	2	3	4
1.	Надбавка за интенсивность работы	<ul style="list-style-type: none"> - выполнение внеплановых разовых, срочных и неотложных работ; - организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Центра. 	до 10
2.	Надбавка за высокие результаты работы	<ul style="list-style-type: none"> - при награждении работника государственной наградой; - при награждении ведомственным знаком отличия в труде; 	В соответствии с Положением о премировании сотрудников МУ «КЦСОН»
3.	Выплаты за качество выполняемых работ	<ul style="list-style-type: none"> - за высокое качество выполненной работы с учетом инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов; - соблюдение сроков, регламентов, стандартов; - подготовка и внедрение рациональных предложений 	до 325
4	Надбавка за классность водителям	<ul style="list-style-type: none"> - 1 класс - 2 класс 	25 10
5	Выплаты за непрерывный стаж работы	<ul style="list-style-type: none"> - за непрерывную работу в учреждении от 3 до 5 лет, - за непрерывную работу в учреждении от 5 до 10 лет, - за непрерывную работу в учреждении свыше 10 лет 	5 10 15
6	Премияльные выплаты	<ul style="list-style-type: none"> - Премия по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) - Премия к профессиональному празднику Дню социального работника. - Премия за выполнение особо важных и срочных работ. 	В соответствии с Положением о премировании сотрудников МУ «КЦСОН»

7	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	– присвоение почетного звания «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации»	до 10
---	---	---	-------

3. Согласно Положению об оплате труда работников МБУ «КЦСОН» города Снежинска, - выплата стимулирующего характера за непрерывный стаж работы устанавливается в виде коэффициентов за продолжительность непрерывной работы в учреждении основным работникам учреждения.

Размер коэффициента надбавки работникам учреждений за продолжительность непрерывной работы в учреждении определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника и составляет:

- 5 процентов за непрерывную работу в учреждении свыше 3 лет;
- 10 процентов за непрерывную работу в учреждении свыше 5 лет;
- 15 процентов за непрерывную работу в учреждении свыше 10 лет.

В непрерывный стаж засчитывается также:

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении;
- время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4. Согласно Положению об оплате труда - премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в виде премии:

- премия по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия к профессиональному празднику Дню социального работника
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5. Выплата денежной компенсации на бесплатный проезд на всех видах городского пассажирского транспорта (кроме такси), автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси) пригородных и внутрирайонных маршрутов, социальным работникам в размере 340 (Триста сорок) рублей производится ежемесячно при предоставлении проездных билетов.

6. Единовременная выплата юбилярам (50, 55 и последующие каждые 5 лет со дня рождения), другими праздничными датами в сумме 1000 (Одна тысяча) рублей.

7. Единовременная выплата в размере 3000 (Три тысячи) рублей, при выходе на пенсию впервые и проработавшим непрерывно не менее 15 лет в данном учреждении.

8. Единовременная выплата сотруднику в связи со смертью родственника по прямой линии в сумме 1500 (Одна тысяча пятьсот) рублей. Если у нескольких сотрудников умирает один и тот же родственник, то сумма 1500 (Одна тысяча пятьсот) рублей делится в равных долях между сотрудниками.

9. За счет средств от приносящей доход деятельности работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- рождения ребенка;
- тяжелого материального положения работника;
- в связи с утратой или повреждением имущества работника учреждения в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств;
- заболевания работника (членов его семьи), требующего дорогостоящего лечения.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного представления профсоюзного комитета учреждения, заявления работника.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников МУ «КЦСОН», которым устанавливается
дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день

№ п/п	Должность	Количество дополнительных календарных дней
1	2	3
1.	Директор	3
2.	Заместитель директора	10
3.	Главный бухгалтер	3
4.	Заведующий отделением	5
5.	Неосвобожденный председатель профсоюзной организации МУ «КЦСОН»	5
6.	Водитель	3