

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

ОТ РАБОТНИКОВ:

ДИРЕКТОР ГАУ «КЦСОН г. АСБЕСТА»

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ СОВЕТА  
ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА



(ШЕСТАКОВА О.В.)



(ШМЫКОВА Л.В.)

2017 г.

2017 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ  
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
«КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ  
НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА АСБЕСТА»  
НА 2017 – 2020 г.г.

Принят общим собранием работников « 03 » марта 2017 г.

(Протокол общего собрания № 2 от « 03 » марта 2017 г.)

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

Государственное казенное учреждение службы  
занятости населения Свердловской области  
«Асбестовский центр занятости»

« 29 » марта 20 17 г.

Запись за № 8-к

**СОДЕРЖАНИЕ**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование разделов коллективного договора, приложения коллективного договора</b>	<b>Страницы</b>
1	Общие положения	3
2	Основные права и обязанности работодателя	5
3	Основные права и обязанности работников	6
4	Рабочее время	8
5	Время отдыха	12
6	Оплата труда	16
7	Гарантии и компенсации работникам при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения	21
8	Гарантии и компенсации работникам совмещающим работу с обучением	22
9	Гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков	22
10	Гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, при расторжении трудового договора	23
11	Социальные гарантии работникам учреждения	23
12	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	26
13	Охрана труда. Социальное страхование.	27
14	Контроль за выполнением коллективного договора	29
15	Заключительные положения	30
16	Приложения	

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном учреждении социального обслуживания населения Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Асбеста».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами и распространяется на всех работников государственного автономного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Асбеста» (далее – Учреждение).

1.3. Сторонами коллективного договора являются работодатель и коллектив работников Учреждения, в лице их представителей.

1.4. Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

1.5. В ходе коллективных переговоров стороны придерживаются основных принципов:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочие представителей сторон;
- добровольность принятия и реальность принятых обязательств;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль за выполнением принятых обязательств и ответственность сторон.

1.6. Коллективный договор заключен на 2017 – 2020 годы, вступает в силу с момента его подписания 03.03.2017 года и действует до заключения нового, но не более 3-х лет (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся только по взаимному согласию сторон, в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.7. Работодатель обязуется направить в семидневный срок, подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

Работодатель обязан довести текст коллективного договора до работников не позднее одного месяца после его подписания.

1.8. Положения коллективного договора обязательны при заключении индивидуальных трудовых договоров, при разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

При реорганизации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

При реорганизации или смене собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3-х лет.

1.10. Течение сроков возникновения трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей.

Течение сроков прекращения трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений.

Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

## **2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.**

### **2.1. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

### **2.2. Работодатель обязан:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- знакомить работников при приеме на работу с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации;

- 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 Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

### **3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ.**

#### **3.1. Работник имеет право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков (для отдельных категорий работников – дополнительных оплачиваемых отпусков);

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

### 3.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- работник обязан возместить работодателю ущерб, причиненный неправомерными действиями;

- соблюдать действующее законодательство.

### 3.3. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется должностными инструкциями, утвержденными в установленном порядке.

#### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (см. Приложение № 1) и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

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

4.3. В Учреждении установлен следующий режим работы:

- понедельник, вторник, среда, четверг - начало работы в 8.00 часов, окончание в 17.00 часов; перерыв с 13.00 часов до 13 часов 45 минут;

- в пятницу - начало работы в 8.00 часов, окончание в 16.00 часов; перерыв с 13 часов 00 часов до 14.00 часов;

- в течение каждого рабочего дня устанавливается технологический перерыв продолжительностью 15 минут - с 9 часов 45 минут до 10.00 часов.

4.3.1. Для отдельных категорий работников устанавливается иной режим работы с соблюдением норм действующего законодательства о сокращенной продолжительности рабочего времени:

- официант отделения временного пребывания граждан пожилого возраста и инвалидов:

- понедельник, вторник, среда, четверг, пятница - начало работы в 9.00 часов, окончание в 18.00 часов; перерыв с 14.00 часов до 15.00 часов.

4.3.2. На основании статьи 350 Трудового кодекса Российской Федерации для врачей, среднего и младшего медицинского персонала устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 39 часов в неделю, т.е. сокращенная продолжительность рабочего времени составляет 7 часов 48 минут в день: с 8 часов 00 минут до 15 часов 48 минут, без перерыва для приема пищи.

Работодатель обеспечивает работникам возможность приема пищи в рабочее время.

4.3.3. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливается сокращенная 35-часовая рабочая неделя, т. е. сокращенная продолжительность рабочего времени составляет 7 часов в день:

- понедельник, вторник, среда, четверг - с 8.00 часов до 16.00 часов, перерыв с 13.00 часов до 13.45 минут;

- пятница – с 8.00 часов до 15.00 часов, перерыв с 13.00 часов до 14.00 часов.

4.3.4. На основании п.1.3. постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» для женщин, работающих в сельской местности (п. Белокаменный) устанавливается сокращенная 36-часовая рабочая неделя, т.е. сокращенная продолжительность рабочего времени составляет 7 часов 12 минут в день:

- понедельник, вторник, среда, четверг - начало работы в 8.00 часов, окончание в 16.12 часов; перерыв с 12.00 часов до 12 часов 45 минут;

- в пятницу - начало работы в 8.00 часов, окончание в 15.12 часов; перерыв с 12.00 часов до 13.00 часов;

4.3.5. Для обслуживающего персонала – повара, кухонные рабочие, официанты, вахтеры социально-реабилитационного отделения, санитарки, медицинские сестры палатные, вахтеры отделения временного пребывания граждан пожилого возраста и инвалидов - устанавливается сменная работа при применении суммированного учета рабочего времени (суммированный период – месяц). Работники чередуются по сменам равномерно согласно соответствующим графикам, которые доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

4.4. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска,

исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.6. Совместительством является выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Особенности работы по совместительству для медицинских работников определяются Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации № 41 от 30.06.2003 г. «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», в котором устанавливаются следующие особенности работы по совместительству медицинских работников:

а) указанная категория работников вправе осуществлять работу по совместительству - выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены санитарно-гигиенические ограничения);

б) продолжительность работы по совместительству указанной категории работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- для медицинских работников половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для медицинских работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю – 16 часов работы в неделю;

- для врачей и среднего медицинского персонала городов, районов и иных муниципальных образований, где имеется их недостаток – месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. При этом продолжительность работы по совместительству по конкретным должностям в учреждениях и иных организациях федерального подчинения устанавливается в порядке,

определяемом федеральными органами исполнительной власти, а в учреждениях и иных организациях, находящихся в ведении субъектов Российской Федерации или органов местного самоуправления – в порядке, определяемом органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления;

- для младшего медицинского персонала – месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели (см. Приложение № 2).

4.7. Совмещением профессий (должностей) является выполнение с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности). Оплачивается по соглашению сторон.

4.8. Выполнение работником с его письменного согласия в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) дополнительного объема работ по той же профессии рассматривается как расширение зоны обслуживания и оплачивается по соглашению сторон.

4.9. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику с его письменного согласия может быть поручена в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

4.10. Сверхурочная работа – работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.11. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.12. По желанию работника (на основании личного заявления), работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха в удобное для него время или оплата не менее чем в двойном размере.

## **5. ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

5.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.2. Виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

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

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

5.4. В соответствии со статьей 23 Федерального Закона № 181-ФЗ от 24.11.1995 г. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» всем работающим инвалидам независимо от группы инвалидности предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

5.5. Для некоторых категорий работников устанавливаются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные Трудовым Кодексом

Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами:

5.5.1. На основании Постановления Правительства Свердловской области от 30.03.2004 г. № 209-ПП «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Свердловской области» директору Учреждения, заместителю директора, выполняющему функции по организации методической и организационно-массовой работе, главному бухгалтеру устанавливается дополнительный отпуск продолжительностью 3 календарных дня (см. Приложение № 3).

5.5.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к соответствующему классу (подклассу) по вредным условиям труда либо опасным условиям труда.

5.6. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.7. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения

заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

5.8. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового Кодекса Российской Федерации;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

5.9. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

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

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

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

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

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

5.11. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

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

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска

государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.13. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.15. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением

военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

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

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

5.17. Согласно ст. 262 Трудового Кодекса Российской Федерации одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и в порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

Женщинам, работающим в сельской местности (п. Белокаменный) может предоставляться по письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

## **6. ОПЛАТА ТРУДА.**

6.1. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом.

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

6.3. Выплата заработной платы в Учреждении производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

6.4. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

6.5. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда работников Учреждения (см. Приложение № 4), разработанного в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Свердловской области (утвержденное постановлением Правительства Свердловской области от 14.09.2010 г. № 1319-ПП «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Свердловской области»).

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

- минимальные размеры окладов (должностных окладов);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам;
- виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- виды, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения.

6.7. Оклады работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих и профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам.

6.8. Оклады рассчитываются на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание Учреждения. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

6.9. Повышающие коэффициенты к окладу делятся на персональный повышающий коэффициент, повышающий коэффициент за квалификационную категорию и повышающий коэффициент к окладу.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к профессиональному росту.

Повышающий коэффициент к окладу работникам учреждения устанавливается:

- при наличии у работников орденов, медалей, почетных званий и ведомственных наград Российской Федерации за работу в сфере социальной защиты населения, культуры, образования и здравоохранения, ученой степени;
- водителям автомобилей подразделения «Социальное такси»;
- водителям автомобилей и автобусов при наличии классности;
- водителям специального легкового автомобиля и (или) автобуса при наличии 1 класса, занятым перевозкой клиентов учреждения.

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

6.11. Работникам Учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за особые условия труда;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема работы) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

6.12. При определении размера выплаты за особые условия труда учитываются тип учреждения, а также должность и условия труда в учреждении.

Выплата за особые условия труда работникам в зависимости от типа учреждения производится на основании утверждаемого ежегодно в учреждении перечня должностей работников с учетом мнения представительного органа работников.

В соответствии с Перечнем учреждений, отнесенных к соответствующему типу учреждения, являющимся приложением к Примерному положению об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Свердловской области, утвержденного постановлением Правительства Свердловской области от 14.09.2010 г. № 1319-ПП «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Свердловской области», Учреждение относится к 3 типу. Размер выплаты за особые условия труда составляет 30 процентов.

6.13. За работу в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) работникам Учреждения производится доплата в размере не ниже 50 процентов часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

6.14. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

2) не менее одинарной части должностного оклада сверх 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 должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.15. Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 г. № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 г. № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР» в размере 15 процентов.

6.16. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

6.17. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплата за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

В учреждении осуществляются следующие виды премиальных выплат по итогам работы:

- ежемесячные премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по критериям на основании представления;
- ежеквартальные премиальные выплаты по итогам работы.

6.18. Выплаты стимулирующего характера, в том числе выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы осуществляются на основании Положения о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения.

6.19. Работникам Учреждения устанавливается выплата за стаж непрерывной работы в медицинских организациях системы здравоохранения и социального обслуживания населения в следующих размерах:

- от 3 до 5 лет – 20 процентов;
- свыше 5 лет – 30 процентов.

6.20. Работникам Учреждения за счет экономии фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год может оказываться единовременная материальная помощь в размере не более двух окладов (должностных окладов) в год в соответствии с Положением о материальной помощи работникам Учреждения.

6.21. Специалисту по социальной работе и заведующему отделением социального обслуживания на дому п. Белокаменный, п. Малышева устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада в соответствии с Перечнем должностей работников учреждений, которым за работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах, рабочих поселках, поселках городского типа, устанавливаются повышенные размеры окладов.

6.22. Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

6.23. Выплата заработной платы в Учреждении производится два раза в месяц:

- срок выдачи заработной платы за I половину месяца установлен 26 числа текущего месяца;
- срок выдачи заработной платы за II половину месяца установлен 12 числа месяца, следующего за расчетным.

За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

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

6.25. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме (расчетный лист) извещать каждого работника о составных частях заработной платы,

причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.26. Оплата труда работников подлежит изменению в соответствии с действующим законодательством.

## **7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ ПРИ ЛИКВИДАЦИИ УЧРЕЖДЕНИЯ, СОКРАЩЕНИИ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.**

7.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации.

7.2. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

7.3. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

7.4. При сокращении численности или штата работников Учреждения 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 данном Учреждении 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.

7.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников Учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

## **8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ.**

8.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

## **9. ГАРАНТИИ ЖЕНЩИНАМ В СВЯЗИ С БЕРЕМЕННОСТЬЮ И РОДАМИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ОЧЕРЕДНОСТИ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЕЖЕГОДНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКОВ.**

9.1. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию

предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

#### **10. ГАРАНТИИ БЕРЕМЕННЫМ ЖЕНЩИНАМ, ЖЕНЩИНАМ, ИМЕЮЩИМ ДЕТЕЙ, И ЛИЦАМ, ВОСПИТЫВАЮЩИМ ДЕТЕЙ БЕЗ МАТЕРИ, ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.**

10.1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения.

10.2. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска.

10.3. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

10.4. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

#### **11. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ.**

11.1. Работодатель обеспечивает социальных работников, специалистов по социальной работе, профессиональная деятельность которых связана с разъездами, при исполнении ими служебных обязанностей в Учреждении, специальной одеждой, обувью и инвентарем, согласно примерному перечню, утвержденному Постановлением Правительства Свердловской области № 635-П от 02.08.1996 г.

Работодатель обеспечивает младший и средний медицинский и обслуживающий персонал при исполнении ими служебных обязанностей в Учреждении, специальной одеждой, обувью и инвентарем, согласно нормам бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения согласно приложения № 2 к приказу Министерства здравоохранения СССР от 29.01.1988 г. № 65.

11.2. Работодатель обеспечивает работников Учреждения смывающими и обезвреживающими средствами согласно Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами".

11.3. Работодатель обеспечивает технический персонал Учреждения моющими и чистящими средствами для уборки помещения.

11.4. Работодатель выделяет денежные средства:

- для прохождения работниками Учреждения периодического медицинского осмотра согласно приказа по Учреждению.

- для прохождения обязательной медицинской комиссии водителями Учреждения.

Работникам при приеме на работу работодатель возмещает денежные средства, затраченные на прохождение медицинской комиссии и предоставляет санитарную книжку тем, кому она необходима.

Работодатель оплачивает вакцинацию работникам Учреждения и при приеме на работу тем работникам, кому по роду своей деятельности в обязательном порядке необходима такая вакцинация (вакцинация против гепатита А, В, дизентерии, для уборщиков территории – клещевого энцефалита).

11.5. Работодатель возмещает денежные средства на приобретение проездных билетов для социальных работников отделений социального обслуживания на дому, для участковых специалистов по социальной работе.

11.6. Заведующим отделениями социального обслуживания на дому п. Малышева и п. Белокаменный работодатель возмещает денежные средства, затраченные на проезд на маршрутном транспорте с целью исполнения служебных обязанностей.

11.7. При увольнении работнику Учреждения за многолетний труд (не менее 10 лет) в Учреждении (учитывается также перевод работника в связи с реорганизацией КЦСОН) выплачивается единовременная материальная помощь в размере 20% от оклада по заявлению в текущем году и награждение Почетной грамотой.

11.8. В связи с 55-летием (женщины) и 60-летием (мужчины) со дня рождения выплачивается единовременная материальная помощь в размере 25% от оклада по заявлению в текущем году и награждение Почетной грамотой.

11.9. При непрерывном стаже работы в учреждении – 5, 10 лет – работнику Учреждения выплачивается единовременная материальная помощь в размере 15% от оклада; при непрерывном стаже работы в учреждении – 15, 20 и 25 лет – работнику Учреждения выплачивается единовременная материальная помощь в размере 25% от оклада по заявлению в текущем году.

11.10. При рождении ребенка у работника Учреждения ему выплачивается единовременная материальная помощь в размере 3 000 рублей по заявлению в текущем году.

11.11. В случае смерти работника Учреждения или его близких родственников работодатель оказывает помощь в организации похорон:

- предоставление автотранспорта по заявлению;
- опубликование в газете соболезнования по согласованию.

11.12. Работникам Учреждения, окончившим профессиональные учебные заведения (по профилю), при получении диплома работодатель выплачивает единовременную материальную помощь в размере 1 500 рублей по заявлению в текущем году.

11.13. Дополнительный оплачиваемый выходной день предоставляется по заявлению:

- в День знаний - женщинам (опекунам, попечителям), имеющим детей, которые обучаются с 1 по 4 класс;
- в День последнего звонка - женщинам (опекунам, попечителям), имеющим детей, которые обучаются в 9 и 11 классах.

В случае если День знаний или День последнего звонка выпадает на выходной день, или на период временной нетрудоспособности работника, или нахождения его в ежегодном очередном или дополнительном отпуске, дополнительный оплачиваемый день в другое время не предоставляется.

11.14. Работодатель Учреждения оказывает единовременную материальную помощь в размере 500 рублей по заявлению в текущем году работникам Учреждения, являющимися родителями (опекунами, попечителями) детей, которые идут в 1 класс общеобразовательной школы.

11.15. Работодатель Учреждения оказывает единовременную материальную помощь на сумму 1 000 рублей по заявлению в текущем году работников Учреждения, проживших в совместном браке 25, 30, 35, 40, 45, 50 лет.

11.16. Работодатель Учреждения в связи с Новым годом оказывает материальную помощь в виде обеспечения детей работников в возрасте до 14 лет включительно подарками.

11.17. Работодатель Учреждения организует поздравление работников-женщин в связи с Международным женским днем 8 марта.

11.18. Работодатель Учреждения организует поздравление работников-мужчин в связи с 23 февраля - Днем защитника Отечества.

11.19. Работодатель Учреждения организует поздравление работников с Новым Годом и с профессиональным праздником – с Днем социального работника.

## **12. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

12.1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

12.2. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

12.3. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Так, средний медицинский персонал Учреждения один раз в пять лет проходит курсы повышения квалификации для подтверждения сертификата специалиста за счет средств от приносящей доход деятельности.

12.4. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его

обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

### **13. ОХРАНА ТРУДА. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ.**

13.1. Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические и иные мероприятия.

13.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- работникам здоровые безопасные условия труда;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- проведение в установленные сроки предварительного и периодического медицинских осмотров работников Учреждения, обязанных проходить медицинский осмотр;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с федеральным законом № 426 – ФЗ от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда»;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих,

смазывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами;

- расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

### 13.3. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе появления признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

- организовывать совместные действия по обеспечению требований охраны труда в подразделениях.

13.4. Работодателем обеспечивается обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.98 г. № 125 – ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".

13.5. В Учреждении создана комиссия по социальному страхованию, деятельность которой включает в себя:

- решение вопросов, связанных с оздоровлением и отдыхом работников и их детей в возрасте до 14 лет;

- осуществление контроля за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию;

- проверку правильности определения права на пособие, обоснованности лишения или отказа в пособии;

- рассмотрение спорных вопросов по обеспечению пособиями по социальному страхованию между работниками и работодателем.

13.6. Все работники Учреждения, в том числе и директор, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда в порядке, определенном Правительством Российской Федерации.

13.7. В Учреждении создана постоянно действующая комиссия для проверки знаний по охране труда работников из числа лиц, прошедших обучение и проверку знаний требований охраны труда.

13.8. В Учреждении для всех поступающих на работу лиц, а также лиц, переводимых на другую работу, проводится вводный инструктаж по охране труда по программе вводного инструктажа, организовывается обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим.

13.9. Общее руководство и ответственность за организацию работы по охране труда в отделениях Учреждения возлагается на заведующих отделениями.

Заведующие отделениями проводят первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи.

13.10. Для расследования несчастных случаев, произошедших с работниками Учреждения на производстве, создана комиссия, которая выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, получает необходимую информацию от работодателя и по возможности объяснения от пострадавшего, проводит расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным постановлением Минтруда Российской Федерации от 24.10.2002 г. № 73.

13.11. В связи с общественной значимостью Работодатель проводит среди работников Учреждения мероприятия, направленные на профилактику ВИЧ-инфекции.

#### **14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

14.1. Работодатель (представители от работодателя) и работники (представители от работников) осуществляют контроль за выполнением коллективного договора.

14.2. В случае нарушения или невыполнения обязательств по коллективному договору виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

## **15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

15.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

15.2. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в орган по труду.

15.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

15.4. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с коллективным договором.

15.5. Коллективный договор заключен сроком на 3 года (2017 – 2020 г.г.) и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

УТВЕРЖДАЮ:

с учетом мнения  
представительного органа

работников

Директор ГАУ «КЦСОН г. Асбеста»



О.В. Шестакова

*Шестакова* 2017 г.

**ПРИЛОЖЕНИЕ ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА  
ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ  
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ  
НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА АСБЕСТА»  
НА 2017 – 2020 г.г.**

г. Асбест

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации и, исходя из общепризнанных принципов и норм международного права, основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений признаются:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;

- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

- равенство прав и возможностей работников;

- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

- обеспечение права каждого работника на отдых, своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;

- обеспечение права работников на участие в управлении учреждением в предусмотренных законом формах;

- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;

- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;

- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых

обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению дисциплины труда, полному и рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работы и охраны труда.

Вопросы, связанные с применением настоящих Правил внутреннего трудового распорядка и вопросы, не урегулированные ими, решаются директором государственного автономного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Асбеста» (далее по тексту Учреждение) на основании Трудового Кодекса Российской Федерации и иных законов, содержащих нормы трудового права.

## **2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА**

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков (для отдельных категорий работников – дополнительных оплачиваемых отпусков);

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в

порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### 2.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- работник обязан возместить работодателю ущерб, причиненный неправомерными действиями;
- соблюдать действующее законодательство.

2.3. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется должностными

инструкциями, утвержденными в установленном порядке.

### **3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

#### **3.1. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

#### **3.2. Работодатель обязан:**

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 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;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- 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 Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

#### **4. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.**

4.1. Трудовым договором является письменное соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие в Учреждении.

Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой - хранится у работодателя.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с Трудовым Кодексом

Российской Федерации, законами и иными нормативно-правовыми актами.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

4.2. Трудовые договоры заключаются:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

4.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

4.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного

договора, локальных нормативных актов.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и их заместителей, руководителей обособленных структурных подразделений - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, и иными федеральными законами.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

4.5. Перевод на другую постоянную работу в том же учреждении по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другое учреждение либо в

другую местность вместе с учреждением допускается только с письменного согласия работника.

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, работодатель обязан с его письменного согласия перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4-х месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа в Учреждении отсутствует, то работодатель обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности).

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более 4-х месяцев или постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии в Учреждении соответствующей работы трудовой договор прекращается.

4.6. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2-а месяца до их введения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в Учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается.

4.7. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения,

голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

4.8. Основаниями прекращения трудового договора являются:

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

Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) по Учреждению. С приказом (распоряжением) о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

В день прекращения трудового договора администрация Учреждения обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об основании и о причине прекращения трудового договора в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи и произвести с ним расчет. По письменному заявлению работника администрация Учреждения также обязана выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

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

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

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

5.3. В Учреждении установлен следующий режим работы:

- понедельник, вторник, среда, четверг - начало работы в 8.00 часов, окончание в

17.00 часов; перерыв с 13.00 часов до 13 часов 45 минут;

- в пятницу - начало работы в 8.00 часов, окончание в 16.00 часов; перерыв с 13.00 часов до 14.00 часов.

- в течение каждого рабочего дня устанавливается технологический перерыв продолжительностью 15 минут - с 9 часов 45 минут до 10.00 часов.

5.4. Для отдельных категорий работников устанавливается иной режим работы с соблюдением норм действующего законодательства о сокращенной продолжительности рабочего времени:

- официант отделения временного пребывания граждан пожилого возраста и инвалидов:

- понедельник, вторник, среда, четверг, пятница - начало работы в 9.00 часов, окончание в 18.00 часов; перерыв с 14.00 часов до 15.00 часов.

5.5. На основании статьи 350 Трудового кодекса Российской Федерации для врачей, среднего и младшего медицинского персонала устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 39 часов в неделю, т.е. сокращенная продолжительность рабочего времени составляет 7 часов 48 минут в день: с 8 часов 00 минут до 15 часов 48 минут, без перерыва для приема пищи.

Работодатель обеспечивает работникам возможность приема пищи в рабочее время.

5.6. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, в соответствии со ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливается сокращенная 35-часовая рабочая неделя, т. е. сокращенная продолжительность рабочего времени составляет 7 часов в день:

- понедельник, вторник, среда, четверг - с 8.00 часов до 16.00 часов, перерыв с 13.00 часов до 13.45 минут;

- пятница – с 8.00 часов до 15.00 часов, перерыв с 13.00 часов до 14.00 часов.

5.7. На основании п.1.3. постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства в селе» для женщин, работающих в сельской местности (п. Белокаменный) устанавливается сокращенная 36-часовая рабочая неделя, т.е. сокращенная продолжительность рабочего времени составляет 7 часов 12 минут в день:

- понедельник, вторник, среда, четверг - начало работы в 8.00 часов, окончание в 16.12 часов; перерыв с 12.00 часов до 12 часов 45 минут;

- в пятницу - начало работы в 8.00 часов, окончание в 15.12 часов; перерыв с 12.00 часов до 13.00 часов.

5.8. Для обслуживающего персонала – повара, кухонные рабочие, официанты,

вахтеры социально-реабилитационного отделения, санитарки, медицинские сестры палатные, вахтеры отделения временного пребывания граждан пожилого возраста и инвалидов - устанавливается сменная работа при применении суммированного учета рабочего времени (суммированный период – месяц). Работники чередуются по сменам равномерно согласно соответствующим графикам, которые доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

5.9. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.10. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.11. Совместительством является выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Особенности работы по совместительству для медицинских работников определяются Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации № 41 от 30.06.2003 г. «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», в

котором устанавливаются следующие особенности работы по совместительству медицинских работников:

а) указанная категория работников вправе осуществлять работу по совместительству - выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены санитарно-гигиенические ограничения);

б) продолжительность работы по совместительству указанной категории работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- для медицинских работников половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для медицинских работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю – 16 часов работы в неделю;

- для врачей и среднего медицинского персонала городов, районов и иных муниципальных образований, где имеется их недостаток – месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. При этом продолжительность работы по совместительству по конкретным должностям в учреждениях и иных организациях федерального подчинения устанавливается в порядке, определяемом федеральными органами исполнительной власти, а в учреждениях и иных организациях, находящихся в ведении субъектов Российской Федерации или органов местного самоуправления – в порядке, определяемом органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления;

- для младшего медицинского персонала – месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели

5.12. Совмещением профессий (должностей) является выполнение с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности). Оплачивается по соглашению сторон.

Выполнение работником с его письменного согласия в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) дополнительного объема работ по той же

профессии рассматривается как расширение зоны обслуживания и оплачивается по соглашению сторон.

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику с его письменного согласия может быть поручена в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Сверхурочная работа – работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.13. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.14. По желанию работника (на основании личного заявления), работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха в удобное для него время или оплата не менее чем в двойном размере.

## 6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

6.2. Виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

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

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

6.4. В соответствии со статьей 23 Федерального закона Российской Федерации № 181 от 24.11.1995 г. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» всем работающим инвалидам независимо от группы инвалидности предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

6.5. Для некоторых категорий работников устанавливаются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

На основании Постановления Правительства Свердловской области от 30.03.2004 г. № 209-ПП «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Свердловской области» директору Учреждения, заместителю директора, выполняющему функции по организации методической и организационно-массовой работе, главному бухгалтеру устанавливается дополнительный отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

6.6. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к соответствующему классу (подклассу) по вредным условиям труда либо опасным условиям труда.

6.7. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

6.8. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедший обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающие 14 календарных дней в течение рабочего года.

6.9. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового кодекса РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

6.10. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по

заявлению работника предоставляется:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в Учреждении.

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

6.12. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

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

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.14. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда.

6.15. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.16. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

6.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

6.18. Согласно ст. 262 Трудового Кодекса Российской Федерации одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и в порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

Женщинам, работающим в сельской местности (п. Белокаменный) может предоставляться по письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

## 7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

7.2. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом.

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

7.3. Выплата заработной платы в Учреждении производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

7.4. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

7.5. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда работников Учреждения, разработанного в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Свердловской области (утвержденное постановлением Правительства Свердловской области от 14.09.2010 г. № 1319-ПП «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Свердловской области»).

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

- минимальные размеры окладов (должностных окладов);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам;
- виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- виды, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения.

7.7. Оклады работников учреждения устанавливаются на основе отнесения

занимаемых ими должностей служащих и профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам.

7.8. Оклады рассчитываются на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание Учреждения. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

7.9. Повышающие коэффициенты к окладу делятся на персональный повышающий коэффициент, повышающий коэффициент за квалификационную категорию и повышающий коэффициент к окладу.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к профессиональному росту.

Повышающий коэффициент к окладу работникам учреждения устанавливается:

- при наличии у работников орденов, медалей, почетных званий и ведомственных наград Российской Федерации за работу в сфере социальной защиты населения, культуры, образования и здравоохранения, ученой степени;
- водителям автомобилей подразделения «Социальное такси»;
- водителям автомобилей и автобусов при наличии классности;
- водителям специального легкового автомобиля и (или) автобуса при наличии 1 класса, занятым перевозкой клиентов учреждения.

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

7.11. Работникам Учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за особые условия труда;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема работы) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

7.12. При определении размера выплаты за особые условия труда учитываются тип учреждения, а также должность и условия труда в учреждении.

Выплата за особые условия труда работникам в зависимости от типа учреждения производится на основании утверждаемого ежегодно в учреждении перечня должностей работников, с учетом мнения представительного органа работников.

В соответствии с Перечнем учреждений, отнесенных к соответствующему типу учреждения, являющимся приложением к Примерному положению об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Свердловской области, утвержденного постановлением Правительства Свердловской области от 14.09.2010 г. № 1319-ПП «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Свердловской области», Учреждение относится к 3 типу. Размер выплаты за особые условия труда составляет 30 процентов.

7.13. За работу в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) работникам Учреждения производится доплата в размере не ниже 50 процентов часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

7.14. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

2) не менее одинарной части должностного оклада сверх 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 должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.15. Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Правительства Совета Министров СССР от 21.05.1987 г. № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата

ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР» в размере 15 процентов.

7.16. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

7.17. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

В учреждении осуществляются следующие виды премиальных выплат по итогам работы:

- ежемесячные премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по критериям на основании представления;
- ежеквартальные премиальные выплаты по итогам работы.

7.18. Выплаты стимулирующего характера, в том числе выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы осуществляются на основании Положения о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения.

7.19. Работникам Учреждения устанавливается выплата за стаж непрерывной работы в медицинских организациях системы здравоохранения и социального обслуживания населения в следующих размерах:

- от 3 до 5 лет – 20 процентов;
- свыше 5 лет – 30 процентов.

7.20. Работникам Учреждения за счет экономии фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год может оказываться единовременная материальная помощь в размере не более двух окладов (должностных окладов) в год в соответствии с Положением о материальной помощи работникам Учреждения.

7.21. Специалисту по социальной работе и заведующему отделением социального обслуживания на дому п. Белокаменный, п. Малышева устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада в соответствии с Перечнем должностей работников учреждений, которым за работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах, рабочих поселках, поселках городского типа, устанавливаются повышенные размеры окладов.

7.22. Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа в полуторном

размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

7.23. Выплата заработной платы в Учреждении производится два раза в месяц:

- срок выдачи заработной платы за I половину месяца установлен 26 числа текущего месяца;
- срок выдачи заработной платы за II половину месяца установлен 12 числа месяца, следующего за расчетным.

За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

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

7.25. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме (расчетный лист) извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.26. Оплата труда работников подлежит изменению в соответствии с действующим законодательством.

## **8. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА**

8.1. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенных действующим трудовым законодательством (Трудовым кодексом РФ, иными законами и нормативно-правовыми актами, регулирующими отношения в сфере труда).

8.2. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

С целью мотивации работников к повышению результативности своего труда, а также для отражения успехов и особых достижений работников в профессиональной деятельности и внесших вклад в развитие сферы социального обслуживания населения, в Учреждении учреждена Доска Почета. Порядок занесения на Доску Почета устанавливается положением о Доске Почета, утверждаемым директором Учреждения.

8.3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или

ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных действующим законодательством.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

8.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается производство по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение), составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания, меры поощрения, предусмотренные Правилами внутреннего трудового распорядка, к лицам, подвергшимся дисциплинарному взысканию, не применяются.

8.5. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне (виновным противоправным деянием, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами) возмещает этот ущерб в порядке и в пределах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

9.2. Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются во всех структурных подразделениях учреждения.

Постановление Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. N 41  
"Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры"

В соответствии со [статьей 282](#) Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ч.1, ст.3) и [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2003 г. N 197 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2003, N 15, ст.1368) Министерство труда и социального развития Российской Федерации по согласованию с Министерством образования Российской Федерации, Министерством здравоохранения Российской Федерации и Министерством культуры Российской Федерации постановляет:

1. Установить следующие особенности работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры:

а) указанные категории работников вправе осуществлять работу по совместительству - выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены санитарно-гигиенические ограничения);

б) продолжительность работы по совместительству указанных категорий работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- для медицинских и фармацевтических работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для медицинских и фармацевтических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю - 16 часов работы в неделю;

- для врачей и среднего медицинского персонала городов, районов и иных муниципальных образований, где имеется их недостаток - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. При этом продолжительность работы по совместительству по конкретным должностям в учреждениях и иных организациях федерального подчинения устанавливается в порядке, определяемом федеральными органами исполнительной власти, а в учреждениях и иных организациях, находящихся в ведении субъектов Российской Федерации или органов местного самоуправления - в порядке, определяемом органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления;

- для младшего медицинского и фармацевтического персонала - месячной

нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров) - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной **продолжительности** рабочей недели;

- для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю - 16 часов работы в неделю;

- для работников культуры, привлекаемых в качестве педагогических работников дополнительного образования, концертмейстеров, балетмейстеров, хормейстеров, аккомпаниаторов, художественных руководителей - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

в) педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства с согласия работодателя может осуществляться в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров в основное рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы.

2. Для указанных в **пункте 1** настоящего постановления категорий работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

а) литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности;

б) проведение медицинской, технической, бухгалтерской и иной экспертизы с разовой оплатой;

в) педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

г) осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год;

д) осуществление работниками, не состоящими в штате учреждения (организации), руководства аспирантами и докторантами, а также заведование кафедрой, руководство факультетом образовательного учреждения с дополнительной оплатой по соглашению между работником и работодателем;

е) педагогическая работа в одном и том же учреждении начального или среднего профессионального образования, в дошкольном образовательном учреждении, в образовательном учреждении общего образования, учреждении дополнительного образования детей и ином детском учреждении с дополнительной оплатой;

ж) работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками образовательных учреждений обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся, дежурство медицинских работников сверх

месячной нормы рабочего времени по графику и др.;

з) работа в том же образовательном учреждении или ином детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, а также концертмейстеров, аккомпаниаторов по подготовке работников искусств;

и) работа по организации и проведению экскурсий на условиях почасовой или сдельной оплаты без занятия штатной должности.

Выполнение работ, указанных в подпунктах "б" - "з" допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

3. Признать утратившим силу разъяснение Минтруда России от 25 ноября 1993 г. N 14 "Об отпусках работающим по совместительству" и постановление Минтруда России от 25 ноября 1993 г. N 173 "Об утверждении разъяснения "Об отпусках работающим по совместительству" (зарегистрировано в Минюсте России 1 декабря 1993 г., регистрационный N 415).

Министр труда и социального развития  
Российской Федерации

А.П.Починок

Зарегистрировано в Минюсте РФ 7 августа 2003 г.  
Регистрационный N 4963

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО  
ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
«КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО  
ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА АСБЕСТА»

П Р И К А З

от 09.01.2017 г.

г. Асбест

№ 10- ПО

«Об утверждении списка должностей, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем на 2017 год»

На основании Постановления Правительства Свердловской области от 30.03.2004 г. № 209-ПП «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Свердловской области»,

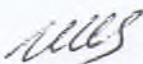
**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить список должностей ГАУ «КЦСОН г. Асбеста» с ненормированным рабочим днем, имеющих право на предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 3 календарных дня:

- директор;
- заместитель директора, выполняющий функции по организации методической и организационно- массовой работы;
- главный бухгалтер.

2. Контроль за выполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор



О.В. Шестакова



Копия верна  
09.01.2017 г. 10:17  
Шестакова О.В.

**УТВЕРЖДЕНО:**  
приказом от «31» декабря 2015 года  
№ 577-П с учетом мнения представительного  
органа работников

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников  
государственного автономного учреждения социального обслуживания  
населения Свердловской области "Комплексный центр социального  
обслуживания населения города Асбеста"**

## **1. Общие положения.**

**1.1.** Настоящее Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Асбеста» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 г. № 145-ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Свердловской области»;
- Примерным положением об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Свердловской области, утвержденным постановлением Правительства Свердловской области от 14.09.2010 г. № 1319-ПП «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Свердловской области»;
- распоряжением Правительства Свердловской области от 09.02.2009 г. № 82-РП «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке условий оплаты труда работников общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих государственных бюджетных учреждений Свердловской области»;
- иными нормативными правовыми актами, регулирующими особенности оплаты труда.

**1.2.** Положение применяется для определения заработной платы работников государственного автономного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Асбеста» (далее – учреждение).

**1.3.** Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения.

**1.4.** Положение утверждается приказом директора по согласованию с представительным органом работников.

**1.5.** Положение предусматривает введение оплаты труда работников учреждения на основе окладов (должностных окладов) с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

**1.6.** Приведенные в Положении размеры окладов (должностных окладов) (далее – оклады) являются минимальными. Директор учреждения имеет право самостоятельно устанавливать размер должностного оклада работника с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и производить корректировку указанных величин в сторону их повышения в пределах объемов финансирования.

**1.7.** Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам;
- виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- виды, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений.

**1.8.** Работникам учреждения устанавливаются повышенные размеры окладов:

1) на 25 процентов – работникам за работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах, рабочих поселках, поселках городского типа, а также работникам, осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах, рабочих поселках, поселках городского типа.

Перечень должностей работников учреждений, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер окладов за работу в сельских населенных пунктах, рабочих поселках, поселках городского типа, приведен в приложении 1 к настоящему Положению.

**1.9.** Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также

по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

**1.10.** Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из областного бюджета, на выполнение государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

**1.11.** Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

- оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат;

- повышающий коэффициент – относительная величина, определяющая размер повышения оклада (должностного оклада);

- компенсационные выплаты – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные выплаты компенсационного характера;

- стимулирующие выплаты – доплаты и надбавки стимулирующего характера, в том числе премии и иные выплаты.

**1.12.** Общий контроль в учреждении за исчислением заработной платы и материальным стимулированием работников осуществляет директор учреждения.

**1.13.** Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения.

**1.14.** Настоящее Положение вступает в силу с 01 января 2016 года.

## **2. Размеры окладов работников учреждения.**

**2.1.** Оклады работников учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ).

Оклады работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения выполняемых ими работ к соответствующим ПКГ общеотраслевых профессий рабочих.

**2.2.** Оклады рассчитываются на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание учреждения. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.3. Оклады работников устанавливаются в следующих размерах:

Таблица 1

№ п/п	Наименование должности	Оклад (рублей)
1	2	3
<i>Должности, отнесенные к ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»</i>		
1	Санитарка	5052
<i>Должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</i>		
2	Инструктор по лечебной физкультуре	5401
3	Медицинская сестра палатная	7148
4	Медицинская сестра по массажу	7148
5	Медицинская сестра по физиотерапии	7148
6	Фельдшер	8576
7	Старшая медицинская сестра	9279
<i>Должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников</i>		
8	Методист	10466
9	Инструктор по труду	8193
<i>Должности, отнесенные к ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»</i>		
10	Социальный работник	9141
<i>Должности, отнесенные к ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»</i>		
11	Специалист по социальной работе	7747
<i>Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»</i>		
12	Заведующий отделением	6869
<i>Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»</i>		
13	Культурный организатор	5502
<i>Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</i>		
14	Кассир	3627
15	Делопроизводитель	3278
16	Кладовщик	3055
<i>Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</i>		
17	Техник	4344
18	Заведующий хозяйством	4517
19	Шеф-повар	4969
20	Механик	5457
<i>Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</i>		
21	Бухгалтер	5553
22	Инженер по охране труда и технике безопасности	5553
23	Психолог	5553
26	Социолог	5553
27	Специалист по кадрам	5553
28	Экономист	5553
29	Юрисконсульт	5553
30	Программист	5553

<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</i>		
31	Уборщик территории	2903
32	Кастелянша	2903
32	Грузчик	2903
33	Мойщик посуды	2903
34	Сторож	2903
35	Уборщик служебных помещений	2903
36	Кухонный рабочий	3055
37	Официант	3278
38	Вахтер	2903
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</i>		
38	Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	3471
39	Оператор стиральных машин	3471
40	Оператор гладильно-сушильного агрегата	3278
41	Плотник	3752
42	Слесарь-сантехник	3752
43	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	3752
44	Водитель автомобиля	3923
45	Повар	3923

**2.4.** Должностной оклад директора учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается Министерством социальной политики Свердловской области в кратном отношении к средней заработной плате работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения по состоянию на 1 января планируемого года.

**2.5.** Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

### **3. Размеры повышающих коэффициентов к окладам.**

**3.1.** Настоящим Положением предусматривается установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладу:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к окладу.

**3.2.** Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

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

Применение повышающих коэффициентов не образуют новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и выплат компенсационного характера.

**3.4.** Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника.

**3.4.1.** Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах 1,26 для работников, занимающих должности, отнесенные к ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», должностей педагогических работников, «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг», «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг», «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг», «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» и служащих, и в пределах 1,11 для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

**3.5.** При определении повышающего коэффициента к окладу работникам учреждения учитываются следующие основания:

- присвоение квалификационной категории (высшая, первая, вторая, третья);
- награждение орденами, медалями, наличие почетных званий и ведомственных наград Российской Федерации за работу в сфере социальной защиты населения, культуры, образования и здравоохранения; наличие ученой степени;
- наличие классности водителя;
- наличие 1 класса у водителя специального легкового автомобиля и (или) автобуса, занятого перевозкой клиентов учреждения.

**3.5.1.** Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников учреждения к профессиональному росту, в следующих размерах:

- высшая квалификационная категория – 0,20;
- первая квалификационная категория – 0,15;
- вторая квалификационная категория – 0,10;
- третья квалификационная категория – 0,05.

Квалификационные категории, присвоенные работникам учреждения до введения новых условий оплаты труда, действуют в течение срока, на который они присвоены.

Квалификационная категория учитывается при определении повышающего коэффициента в случае работы специалистов и руководящих работников по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификационную категорию медицинским работникам учреждений устанавливается по результатам аттестации, осуществляемой в соответствии с [Порядком](#) и сроками прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками для получения квалификационной категории, утвержденным приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 23.04.2013 г. № 240н «О Порядке и сроках прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории».

Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам учреждений устанавливается по результатам аттестации, осуществляемой в соответствии с [Порядком](#) аттестации педагогических работников, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 24.03.2010 г. № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

Надбавка за квалификационную категорию специалистам по социальной работе, социальным работникам устанавливается по результатам аттестации, осуществляемой в соответствии с Порядком аттестации специалистов по социальной работе и социальных работников государственных учреждений социального обслуживания населения Свердловской области, утверждаемым приказом Министерства социальной политики Свердловской области.

Выплата надбавки за квалификационную категорию работнику учреждения осуществляется в течение срока действия присвоенной ему квалификационной категории.

В случае отказа работника от очередной перееаттестации выплата надбавки за присвоенную ранее квалификационную категорию утрачивается с момента истечения срока действия указанной квалификационной категории.

**3.5.2.** Повышающий коэффициент к окладу устанавливается при наличии у работника орденов, медалей, почетных званий и ведомственных наград Российской Федерации за работу в сфере социальной защиты населения, культуры, образования и здравоохранения, ученой степени в размере 0,15.

**3.5.3.** Повышающий коэффициент к окладу устанавливается водителям автомобилей подразделения «Социальное такси» в размере 1,3;

**3.5.4.** Повышающий коэффициент к окладу устанавливается водителям автомобилей и автобусов при наличии классности:

в размере 0,1 – за наличие 2 класса;

в размере 0,25 – за наличие 1 класса;

**3.5.5.** Повышающий коэффициент к окладу устанавливается водителям специального легкового автомобиля и (или) автобуса при наличии 1 класса, занятым перевозкой клиентов учреждения, - в размере 0,7. При этом повышающий коэффициент за наличие 1 класса не устанавливается.

**3.6.** При наличии у работника нескольких оснований повышающий коэффициент устанавливается путем суммирования.

**3.7.** Абсолютный размер выплаты по повышающему коэффициенту исчисляется как произведение оклада на размер соответствующего повышающего коэффициента.

#### **4. Условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера.**

**4.1.** Работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за особые условия труда;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема работы) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

**4.2.** Выплаты компенсационного характера, за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), устанавливаются к окладам работников.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении или в виде коэффициентов к окладу, применяются без учета повышающих коэффициентов к окладу.

Размеры выплат компенсационного характера и условия их осуществления, за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), устанавливаются на определенный срок, но не более одного года, в локальном нормативном акте в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда.

**4.3.** При определении размера выплаты за особые условия труда учитываются тип учреждения, а также должность и условия труда в учреждении.

Выплата за особые условия труда работникам в зависимости от типа учреждения (таблица 2) производится на основании утверждаемого ежегодно в учреждении перечня должностей работников, с учетом мнения представительного органа работников.

**Таблица 2**

<b>Тип учреждения</b>	<b>Размер выплаты за особые условия труда, процентов</b>
Тип 1	40
Тип 2	35
Тип 3	30

**4.4.** В соответствии с Перечнем учреждений (отделений) социального обслуживания, в которых устанавливается выплата компенсационного характера за особые условия труда, являющимся приложением к Примерному положению об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Свердловской области, утвержденному постановлением Правительства Свердловской области от 14.09.2010 г. № 1319-ПП «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Свердловской области», учреждение относится к 3 типу. Размер выплаты за особые условия труда составляет 30 процентов.

**4.5.** Максимальный размер выплаты за особые условия труда устанавливается медицинскому дезинфектору, дезинфектору, медицинской сестре кабинета физиотерапии в размере 0,45.

**4.6.** На основании статьи 154 Трудового кодекса РФ и в соответствии с Коллективным Договором за работу в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) работникам учреждения производится доплата не ниже 50 % часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

**4.7.** Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

1) не менее одинарной дневной ставки сверх 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 должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

2) не менее одинарной части должностного оклада сверх 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 должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

**4.8.** Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**4.9.** Всем работникам учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Правительства Совета Министров СССР от 21.05.1987 г. № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР» в размере 15 процентов.

## **5. Условия осуществления выплат стимулирующего характера.**

**5.1.** К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

**5.2.** Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению директора учреждения:

- заместителям директора, главному бухгалтеру;
- бухгалтеру, кассиру – по представлению главного бухгалтера;
- водителю аппарата центра – по представлению механика;
- иным работникам, входящим в аппарат центра и подчиненным директору непосредственно – по представлению заместителя директора;
- руководителям структурных подразделений учреждения, иным работникам, подчиненным заместителям директора - по представлению заместителей директора учреждения;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

**5.3.** Размеры выплат стимулирующего характера зависят от фонда оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности учреждения.

**5.4.** К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

**5.5.** В учреждении осуществляются следующие виды премиальных выплат по итогам работы:

- ежемесячные премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по критериям на основании представления;
- ежеквартальные премиальные выплаты по итогам работы.

**5.6.** Размер выплаты стимулирующего характера может определяться в процентах к окладу (должностному окладу) работника или в абсолютном размере. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

**5.7.** Работникам устанавливается выплата за стаж непрерывной работы в медицинских организациях системы здравоохранения и социального обслуживания населения в следующих размерах:

- от 3 до 5 лет – 20 процентов;
- свыше 5 лет – 30 процентов.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, приведен в приложении № 2 к настоящему Положению.

**5.8.** Выплаты стимулирующего характера, в том числе выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты по критериям на основании представления, премиальные выплаты по итогам работы осуществляются на основании Положения о выплатах стимулирующего характера работникам государственного автономного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Асбеста».

## **6. Условия оплаты труда руководителей.**

**6.1.** Заработная плата директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада директора учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям (директорам) учреждений.

Система критериев для дифференцированного установления оклада руководителям (директорам) учреждений утверждается Министерством социальной политики Свердловской области.

Соотношение средней заработной платы директора и средней заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8.

**6.2.** Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

С учетом условий труда директору учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

**6.3.** Директору учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплата за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по результатам деятельности учреждения.

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

- в размере 20 процентов должностного оклада – за продолжительность непрерывной работы в медицинских организациях системы здравоохранения и социального обслуживания от 3 до 5 лет;
- в размере 30 процентов от должностного оклада – за продолжительность непрерывной работы в медицинских организациях системы здравоохранения и социального обслуживания свыше 5 лет.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающей право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, приведен в приложении № 2 к настоящему Положению.

Премиальные выплаты производятся директору по результатам деятельности учреждения с учетом выполнения ключевых показателей эффективности деятельности, утвержденных приказом Министерства социальной политики Свердловской области, личного вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Условия и порядок выплаты премиальных выплат устанавливаются в соответствии с Положением о премировании руководителя (директора) учреждения социального обслуживания, утвержденного приказом Министерства социальной политики Свердловской области.

**6.4.** Директору учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу:

- 1) повышающий коэффициент за квалификационную категорию, предусмотренный главой 3 настоящего Положения;
- 2) повышающий коэффициент к окладу при наличии орденов, медалей, почетных званий и ведомственных наград Российской Федерации за работу в сфере социальной защиты населения, культуры, образования и здравоохранения, ученой степени – в размере 0,15.

Выплаты по повышающим коэффициентам носят стимулирующий характер.

**6.5.** Заместителям директора учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, в порядке и размерах, предусмотренных главой 5 настоящего Положения.

## **7. Критерии и условия установления персонального повышающего коэффициента работникам учреждения.**

**7.1.** Персональный повышающий коэффициент к окладу работникам учреждения устанавливается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении в следующих размерах:

**Таблица 3**

Наименование должности	Критерии	Размер персонального повышающего коэффициента
1	2	3
Санитарка	Среднее общее образование без предъявления требований к стажу работы, сложность, важность, ответственность	до 0,15



Старшая медицинская сестра	Среднее профессиональное образование (повышенный уровень) по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии», стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,7
	Среднее профессиональное образование (повышенный уровень) по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии», стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,8
Методист	Высшее профессиональное образование, стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,8
	Высшее профессиональное образование, стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,9
Социальный работник	Среднее (полное) общее образование, стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,4
	Среднее (полное) общее образование, стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,5
	Среднее профессиональное (по профилю) образование, стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,5
	Среднее профессиональное (по профилю) образование, стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,6
	Высшее профессиональное (по профилю) образование без предъявления требований к стажу работы, сложность, важность, ответственность	до 0,5
	Высшее профессиональное (по профилю) образование, стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,6
	Высшее профессиональное (по профилю) образование, стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,7
Специалист по социальной работе	Среднее профессиональное (по профилю) образование, стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,6
	Среднее профессиональное (по профилю) образование, стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,7
	Высшее профессиональное образование и индивидуальная подготовка без предъявления требований к стажу работы сложность, важность, ответственность	до 0,6
	Высшее профессиональное образование и индивидуальная подготовка, стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,7
	Высшее профессиональное образование и индивидуальная подготовка, стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,8
	Высшее профессиональное (по профилю) образование, стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,7
	Высшее профессиональное (по профилю) образование, стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,8
Заведующий отделением	Среднее профессиональное образование, стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,9
	Среднее профессиональное образование, стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 1,0
	Высшее профессиональное образование, стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 1,0
	Высшее профессиональное образование, стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 1,26
Культурный организатор	Среднее специальное образование и умение играть на музыкальных инструментах, стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,6
	Среднее специальное образование и умение играть на музыкальных инструментах, стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,7
	Высшее специальное образование и умение играть на инструментах, стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,7
	Высшее специальное образование и умение играть на инструментах, стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,8

Кассир	Среднее профессиональное (экономическое) образование или специальная подготовка по установленной программе, сложность, важность, ответственность	до 1,26
Делопроизводитель	Среднее профессиональное образование, стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,5
	Среднее профессиональное образование, стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,7
Техник	Среднее общее образование, стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,4
	Среднее общее образование, стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,5
	Среднее профессиональное (техническое) образование, стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,5
	Среднее профессиональное (техническое) образование, стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,6
Заведующий хозяйством	Начальное профессиональное, среднее профессиональное образование, стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,6
	Начальное профессиональное, среднее профессиональное образование, стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 1,0
Шеф-повар	Начальное профессиональное и среднее профессиональное образование, стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,8
	Среднее профессиональное образование, стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,9
Механик	Среднее профессиональное (техническое) образование, стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,7
	Среднее профессиональное (техническое) образование, стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,8
	Высшее профессиональное (техническое) образование, стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,8
	Высшее профессиональное (техническое) образование, стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,9
Бухгалтер	Начальное профессиональное и среднее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы, сложность, важность, ответственность	до 0,6
	Начальное профессиональное и среднее профессиональное (экономическое) образование, стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,7
	Начальное профессиональное и среднее профессиональное (экономическое) образование, стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,9
	Высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы, сложность, важность, ответственность	до 0,9
	Высшее профессиональное (экономическое) образование, стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 1,0
	Высшее профессиональное (экономическое) образование, стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 1,26
Инженер по охране труда и технике безопасности	Среднее профессиональное образование, стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,7
	Среднее профессиональное образование, стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,8
	Высшее профессиональное образование, без стажа работы, сложность, важность, ответственность	до 1,1
	Высшее профессиональное образование, стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 1,26
Психолог	Высшее профессиональное (психологическое) образование или высшее профессиональное (педагогическое) образование с дополнительной специальностью «Психология», стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,9
	Высшее профессиональное (психологическое) образование или высшее профессиональное (педагогическое) образование с дополнительной специальностью «Психология», стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 1,0

Социолог	Высшее профессиональное образование, стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,9
	Высшее профессиональное образование, стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 1,0
Специалист по кадрам	Среднее профессиональное образование или специальная подготовка по установленной программе, стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,7
	Среднее профессиональное образование или специальная подготовка по установленной программе, стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,8
	Высшее профессиональное образование, стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,8
	Высшее профессиональное образование, стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,9
Экономист	Среднее профессиональное (экономическое) образование, стаж работы с 1 года до 3-х лет, степень самостоятельности и ответственности	до 0,8
	Среднее профессиональное (экономическое) образование, стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,9
	Высшее профессиональное (экономическое) образование, стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,9
	Высшее профессиональное (экономическое) образование, свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 1,0
Юрисконсульт	Среднее профессиональное (юридическое) образование без предъявления требований к стажу работы, сложность, важность, ответственность	до 0,7
	Среднее профессиональное (юридическое) образование, стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,8
	Среднее профессиональное (юридическое) образование, стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,9
	Высшее профессиональное (юридическое) образование без предъявления требований к стажу работы, сложность, важность, ответственность	до 0,8
	Высшее профессиональное (юридическое) образование, стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,9
	Высшее профессиональное (юридическое) образование, стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 1,0
	Высшее профессиональное (юридическое) образование, стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 1,0
Программист	Среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы, сложность, важность, ответственность	до 0,6
	Среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе, стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,7
	Среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе, стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,8

	Среднее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы, сложность, важность, ответственность	до 0,7
	Среднее профессиональное (техническое) образование, стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,8
	Среднее профессиональное (техническое) образование, стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 1,0
	Высшее профессиональное (техническое) образование, стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 1,0
	Высшее профессиональное (техническое) образование, стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 1,26
Уборщик территории	Без предъявления требований к стажу работы, сложность, важность, ответственность	до 0,5
	Стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 1,1
Грузчик	Без предъявления требований к стажу работы, сложность, важность, ответственность	до 0,2
	Стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,3
Мойщик посуды	Без предъявления требований к стажу работы, сложность, важность, ответственность	до 0,4
	Стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,5
Сторож	Без предъявления требований к стажу работы, сложность, важность, ответственность	до 0,2
	Стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,5
Вахтер	Без предъявления требований к стажу работы, сложность, важность, ответственность	до 0,5
	Стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,7
Уборщик служебных помещений	Без предъявления требований к стажу работы, сложность, важность, ответственность	до 0,2
	Стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,5
Кухонный рабочий	Без предъявления требований к стажу работы, сложность, важность, ответственность	до 0,2
	Стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,4
	Стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,5
Официант	Без предъявления требований к стажу работы, сложность, важность, ответственность	до 0,5
	Стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,7
Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	Стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,5
	Стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 1,0
Кладовщик	Стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,3
	Стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,4
Кастелянша	Стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,3
	Стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,4
Оператор стиральных машин	Стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,4
	Стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,6
Оператор гладильно-сушильного агрегата	Стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,4
	Стаж работы с выше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,6
Плотник	Без предъявления требований к стажу работы, сложность, важность, ответственность	до 0,4
	Стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,5
Слесарь-сантехник	Без предъявления требований к стажу работы, сложность, важность, ответственность	до 0,5
	Стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,6
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,6
	Стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность выполняемой работы, сложность, важность, ответственность	до 0,7
Водитель автомобиля	Без предъявления требований к стажу работы, сложность, важность, ответственность	до 0,7
	Стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,8

Повар	Стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,6
	Стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,7
	Среднее профессиональное образование по профилю, стаж работы с 1 года до 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,7
	Среднее профессиональное образование по профилю, стаж работы свыше 3-х лет, сложность, важность, ответственность	до 0,8

**7.2.** Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и выделенных субсидий на выполнение государственного задания на текущий финансовый год.

**7.3.** Персональный повышающий коэффициент может быть снят по приказу директора учреждения.

**7.4.** Критериями для снятия персонального повышающего коэффициента являются:

- применение к работнику дисциплинарного взыскания;
- ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- несвоевременное и некачественное исполнение заданий и распоряжений руководства.

**7.5.** В зависимости от изменения сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, руководитель учреждения в течение календарного года может изменять размер персонального повышающего коэффициента в сторону увеличения или уменьшения вплоть до снятия.

## **8. Другие вопросы оплаты труда.**

**8.1.** Размер заработной платы работников учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

**8.2.** Руководителю (директору), работникам учреждений за счет экономии по фонду оплаты труда на соответствующий финансовый год выплачивается единовременная материальная помощь в размере не более двух окладов (должностных окладов) в год в соответствии с Положением о материальной помощи учреждения.

**8.3.** Система оплаты труда работников устанавливается с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

## **Приложение № 1**

к Положению об оплате труда работников  
государственного автономного учреждения  
социального обслуживания населения  
Свердловской области «Комплексный центр

**Перечень  
должностей работников учреждений, которым устанавливается повышенный на 25  
процентов размер окладов за работу в сельских населенных пунктах, рабочих поселках,  
поселках городского типа**

1. Руководитель (директор) учреждения.
2. Энергетик.
3. Заместитель руководителя (директора).
4. Заведующий (отделением, службой, медицинским отделением).
5. Инженер.
6. Главный бухгалтер.
7. Бухгалтер.
8. Экономист.
9. Врач-специалист.
10. Зубной врач, зубной техник.
11. Старшая медицинская сестра.
12. Медицинский психолог.
13. Медицинская сестра (в том числе палатная, процедурная, по массажу, по диетическому питанию и кабинета физиотерапии, приемного отделения).
14. Лаборант.
15. Инструктор по лечебной физкультуре.
16. Инструктор по трудовой терапии.
17. Медицинский регистратор.
18. Медицинский дезинфектор.
19. Медицинский статистик.
20. Фармацевт.
21. Фельдшер.
22. Акушерка.
23. Фельдшер-лаборант.
24. Воспитатель.
25. Инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий.
26. Инструктор по трудовой терапии.
27. Инструктор по труду.
28. Мастер производственного обучения.
29. Библиотекарь.
30. Музыкальный руководитель.
31. Педагог-психолог.
32. Педагог-организатор.
33. Педагог дополнительного образования.
34. Социальный педагог.
35. Учитель.
36. Преподаватель.
37. Учитель-дефектолог.
38. Учитель-логопед.
39. Логопед.
40. Методист, инструктор-методист, включая старшего.
41. Концертмейстер.

42. Культурорганизатор.
43. Инспектор (специалист) по кадрам.
44. Механик.
45. Программист.
46. Психолог.
47. Социолог.
48. Специалист по социальной работе.
49. Сурдопереводчик.
50. Техник.
51. Технолог.
52. Физиолог.
53. Юрисконсульт.
54. Заведующий производством (шеф-повар).
55. Заведующий прачечной.

## **Приложение № 2**

к Положению об оплате труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области

**Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающей право на получение выплаты за стаж непрерывной работы в медицинских организациях здравоохранения и социального обслуживания населения**

**1.** При определении стажа непрерывной работы учитывается:

**1)** всем работникам учреждений социального обслуживания населения:

- время непрерывной работы, как по основной работе, так и по совместительству на любых должностях в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения;

- время работы в централизованных бухгалтериях при учреждениях социального обслуживания населения, при условии, что за этой работой непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения;

- время работы в медицинских организациях системы здравоохранения и социального обслуживания населения в период учебы – студентам медицинских образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования, независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за учебой следовала работа в медицинских организациях системы здравоохранения и социального обслуживания населения;

**2)** всем работникам учреждений социального обслуживания населения, при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа:

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);

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

**2.** Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения социального обслуживания населения при отсутствии во время перерыва другой работы:

**1)** не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из медицинских организаций системы здравоохранения и социального обслуживания населения;

- в случае увольнения по основаниям пункта 8 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ (отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением);

**2)** не позднее трех месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения, сокращения численности или штата работников учреждения.

**3.** Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) здравоохранения и социального обслуживания населения:

- пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из медицинских организаций системы здравоохранения или социального обслуживания населения (по старости, по инвалидности, за выслугу лет, социальная пенсия);

- зарегистрированным на бирже труда как безработным.

**4.** Стаж работы сохраняется также в случаях расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

**5.** Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 1 и 2 пункта 2 настоящего Порядка, в стаж непрерывной работы, дающей право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

**6.** В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в учреждениях, организациях и на предприятиях, не предусмотренных номенклатурой медицинских организаций системы здравоохранения и социального обслуживания населения.

ПРОНУМЕРОВАНО

И

ПРОШНУРОВАНО

78 (СЕМЬДЕСЯТ ВОСЕМЬ) ЛИСТОВ

« 03 » МАРТА 2017 Г.

ДИРЕКТОР ГАУ «КЦСОН г. АСБЕСТА»

О.В. ШЕСТАКОВА

