

Государственное бюджетное учреждение Республики Крым
"Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и
инвалидов Киевского района г. Симферополя"

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения Республики Крым
"Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и
инвалидов Киевского района г. Симферополя"
на 2015 - 2017 годы

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Департамент труда
и социальной
защиты населения
Администрации
города Симферополь

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Регистрационный № 1502

«11» июня 2015 г.

Начальник
Департамента

Принят на общем собрании работников

20 мая 2015 года протокол № 5

Вступает в силу с «20» МАЯ 2015 г.

Ген. С. Гудилко

г.Симферополь, 2015 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор на 2015-2017 года - является нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними отношения в Государственном бюджетном учреждении «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Киевского района г.Симферополя» и заключен Работниками и Работодателем в лице их полномочных представителей.

Полномочными представителями Сторон настоящего коллективного договора являются:

"Работодатель" - Государственное бюджетное учреждение «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Киевского района в лице директора учреждения - Ивиной Анжелы Владимировны, действующей на основании Устава (далее Работодатель);

"Работники" - Государственное бюджетное учреждение «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Киевского района в лице председателя профкома первичной профсоюзной организации - Черновой Ольги Степановны (далее Профсоюзный комитет).

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон, трудовых отношений, максимального способствующих стабильному и высокопроизводительному труду работников, повышению эффективности деятельности учреждения;
- обеспечения благоприятных условий деятельности Работодателя;
- улучшения качества работы Работников;
- повышения уровня жизни Работников;
- поддержания благоприятного психологического климата среди Работников учреждения.

1.3. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Предметом настоящего договора является предоставление работникам, с учетом экономических возможностей Работодателя дополнительных по сравнению с установленными законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями гарантий и компенсаций, улучшающие положение Работников.

1.5. Работодатель признает профсоюзный комитет в качестве единственного уполномоченного представителя работников, (в том числе не являющихся членами первичной профсоюзной организации) на ведение коллективных переговоров, заключение, подписание коллективного договора, осуществление контроля за его выполнением, а также согласование локальных нормативных актов, являющихся приложением к коллективному договору.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, принятых на условиях трудового договора. Стороны признают юридическое значение и правовой характер коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.7. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности принимаемых на себя обязательств, стремления достигать компромиссных решений.

1.8. В соответствии со статьей 8 Трудового кодекса РФ, настоящим Коллективным договором предусматривается, что принятие локальных нормативных актов в учреждении производится по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

1.9. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течение трех лет.

2. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения регулируются Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим коллективным договором.

2.3. Стороны исходят из того, что в соответствии с действующим законодательством РФ прием на работу Работника оформляется приказом Работодателя и заключением письменного трудового договора в двух экземплярах.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит Работника под роспись с действующими коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2.4. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу или выполнение работ не связанных с должностными обязанностями Работника допускается при личном согласии Работника или в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

4

2.5. Вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета.

2.6. Работодатель заблаговременно, но не позднее, чем за два месяца, предоставляет Профсоюзному комитету информацию о предстоящем высвобождении работников по инициативе Работодателя, а в случае массового увольнения не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить высвобождаемому работнику, в течение всего срока проведения мероприятий по сокращению, все имеющиеся и освобождающиеся должности (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

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

2.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюзного комитета, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа профсоюзной организации.

2.10. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности работников или ликвидацией учреждения предоставляется свободное от работы время (не более 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением оклада.

2.11. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право оставления на работе имеют следующие работники: - предпенсионного возраста (за два года); - имеющие стаж работы в учреждении 10 лет и более; - одинокие матери, одиноко воспитывающие детей до 16-летнего возраста.

2.12. При расторжении трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности по состоянию здоровья, препятствующего продолжению данной работы (п.3 ст.81 ТК РФ), восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п.2 ст.83 ТК РФ) и учитывая другие обстоятельства, предусмотренные законодательством, Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка.

2.13. При изменении подведомственности, реорганизации учреждения трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

2.14. Работникам, совмещающим работу с получением образования, создаются необходимые условия и предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173-177 ТК РФ.

2.15. Стороны имеют право инициировать и способствовать внедрению передовых прогрессивных форм организации труда.

2.16. Новые формы организации труда вводятся в учреждении на основании локальных нормативных актов, разработанных и согласованных сторонами коллективного договора.

3. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. Вопросы оплаты труда (кроме выплат стимулирующего характера, регулируются Положением об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания (постановление Совета министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года № 562).

3.2. При наличии экономии заработной платы работнику может выплачиваться материальная помощь на оздоровление к отпуску в размере оклада. Вопросы осуществления выплат стимулирующего характера регулируются Положением о материальном стимулировании работников учреждения, утвержденным Работодателя по согласованию с Профсоюзным комитетом (прилагается).

3.3. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

3.5. Заработная плата выплачивается работнику не реже двух раз в месяц (до 5 и 15 числа) путем перечисления на указанную работником его банковскую карту или банковский счет.

Работодатель в отдельных случаях имеет право единовременно изменить дату выплаты заработной платы на более раннюю в пределах периода, за который она выплачивается, установив дату выплаты приказом Работодателя по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.6. Выплату заработной платы производить в первоочередном порядке.

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

3.8. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику и размерах произведенных удержаний.

3.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится по мере финансирования.

4. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ

4.1. За счет субсидии, предоставленной на финансовое обеспечение выполнения государственного задания по оказанию государственных услуг, Работодатель:

- оплачивает работникам пособия по временной нетрудоспособности (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) в размере среднего заработка за первые три дня временной нетрудоспособности;
- выплачивает работникам или членам их семей единовременное денежное пособие сверх установленного законодательством размера в случаях: - гибели работника или установления ему инвалидности, вследствие несчастного случая на производстве, профзаболевания – в размере одного должностного оклада.

Единовременные денежные пособия выплачиваются при наличии экономии, образовавшейся в связи с оптимизацией утвержденных расходов.

4.2. Освобождается работник от работы, в том числе выполняемой на условиях внутреннего совместительства, в день сдачи крови и ее компонентов с сохранением среднего заработка, как по основной должности, так и по внутреннему совместительству.

4.3. Предоставляются дополнительные выходные дни работникам по их заявлению в следующих случаях:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц в соответствии со ст.262 ТК РФ.

4.4. Работникам, для которых установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня (список прилагается).

4.5. Предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, продолжительностью, указанной в документе образовательного учреждения, подтверждающем необходимость пребывания работника по месту учебы (в справке-вызове).

4.6. Предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы:

- в день рождения работника – в количестве 1 дня;
- родителям, бабушкам и дедушкам школьников младших классов (1-4 классы) в День знаний – 1 сентября – в количестве 1 дня.

Выходной день предоставляется по личному заявлению работника на основании приказа Работодателя.

4.7. В случае направления в служебную командировку, возмещаются работнику следующие расходы:

- расходы по проезду до места командировки и обратно (включая оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей) – в размере фактически понесенных расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:
- железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;
- водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;
- воздушным транспортом - в салоне экономического класса;
- автомобильным транспортом – в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси);
- расходы по найму жилого помещения – по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки. При отсутствии подтверждающих документов расходы по найму жилого помещения возмещаются в размере 12 рублей в сутки.

При этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации.

4.8. За счет внебюджетных средств, поступивших от оплаты социальных услуг, предоставляемых населению учреждением:

- оказывается материальная помощь работникам - в связи с особыми случаями и возникшими обстоятельствами;
- укрепление материально-технической базы учреждения.

4.9. Предусмотрены оздоровительные мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта:

- ежедневно сотрудники имеют право на пятиминутный перерыв (11.00-11.05 и 16.00-16.05) для проведения легкой зарядки на рабочем месте;
- ежедневные занятия (с 17.30 на бесплатной основе) в тренажерном зале Центра для сотрудников и членов их семей.

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий;
- осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда ежегодно в размере не менее 0,2% от утвержденной суммы расходов на содержание учреждения;
- провести специальную оценку условий труда в учреждении, при необходимости провести работу по организации расследований несчастных случаев на производстве;
- обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в учреждении;
- проводить для всех поступающих на работу лиц инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;
- осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами;
- обеспечить условия и охрану труда женщин:
 - а) норма поднятия тяжестей для социальных работников не должна превышать 7 кг за одно посещение обслуживаемого;
 - б) принимать меры по переводу беременных женщин по их заявлению, в соответствии с медицинским заключением на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов;
 - в) выполнять мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ;
- обеспечить условия труда молодежи, исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями труда;
- обеспечить санитарно-бытовое и медицинское обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

5.3. Работодатель и профсоюзный комитет:

- создают на паритетной основе комиссию по охране труда (ст.218 Трудового кодекса РФ, приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 24.06.2014 г. № 412-Н «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда»);
- проводят моральное и материальное поощрение членов профсоюзного комитета с учетом мнения специалиста по охране труда, принимающих активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда.

Профсоюзный комитет:

- способствует Работодателю в обеспечении здоровых и безопасных условий труда работников;
- организует эффективную работу уполномоченных по охране труда, а также их обучение.

6. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

6.1. Права Профсоюзного комитета и гарантии его деятельности определяются законодательством и настоящим коллективным договором.

6.2. Работодатель для создания условий нормальной деятельности Профсоюзного комитета обязуется:

- при наличии письменных заявлений работников ежемесячно взимать из заработной платы и безвозмездно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы;
- не увольнять без предварительного согласования с Профсоюзным комитетом по своей инициативе работников, входящих в состав профсоюзного комитета;
- предоставлять неосвобожденным членам профсоюзного комитета в согласованные с Профкомом сроки свободное время с оплатой среднего заработка для исполнения общественных обязанностей, выполнения возложенных на них обязанностей по общественному контролю за соблюдением трудового законодательства, условий и охраны труда: 2 часа в неделю – председателю профкома, 1 час в неделю – членам профкома;
- предоставлять Профсоюзному комитету необходимые для его деятельности помещения, оборудование, средства связи, транспортные средства.

6.3. Работодатель за нарушение прав членов профсоюза несет ответственность в соответствии со ст. 378 ТК РФ.

6.4. Профсоюзная организация оказывает своим членам юридическую консультативную помощь в защите прав и охраняемых законом интересов в области социально-трудовых отношений.

6.5. Работодатель в семидневный срок со дня получения обращения обеспечивает профком, соответствующим исполнительным органам

государственной власти и комитетам отраслевых профсоюзов беспрепятственное получение информации по социально-трудовым вопросам и о результатах аудиторских проверок.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и Департаментом труда и социальной защиты населения администрации города Симферополя.

Стороны не реже чем 1 раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

Стороны работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством.

7.2. Профсоюзный комитет содействует Работодателю, при условии выполнения им коллективного договора, в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных настоящим коллективным договором норм.

7.3. Коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора, об изменении или продлении действия настоящего договора начинаются сторонами не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

Коллективный договор подписали:

от Работодателя

Директор ГБУ РК
«ЦСО Киевского района
г. Симферополя»



А.В.Ивина

от Работников

Председатель профсоюзного
комитета ГБУ РК «ЦСО Киевского
района г.Симферополя»

О.С.Чернова

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ РК

«Центр социального обслуживания
граждан пожилого возраста и
инвалидов Киевского района
г.Симферополя»А.В.Ивина
21.01.2015 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ НАЧИСЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ
в Государственном бюджетном учреждении Республики Крым
«Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов
Киевского района г. Симферополя»**

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Киевского района г. Симферополя» (далее - Положение) вводится в целях повышения эффективности и качества работы, создания условий для развития творческой активности и инициативы, повышения трудовой и исполнительской дисциплины работников Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Киевского района г.Симферополя» (далее – ГБУ РК «ЦСО Киевского района г.Симферополя»), в соответствии со статьями 135, 144 и 191 Трудового Кодекса Российской Федерации, Законом Республики Крым от 12.11.2014 № 14-ЗРК «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», Постановлением Совета министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года № 562 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты населения», приказа Министерства труда и социальной защиты Республики Крым от 31.12.2014 № 265 «Об утверждении Порядка выплаты надбавки за выслугу лет работникам государственных учреждений социальной защиты населения».

1.2. Размеры выплат стимулирующего характера директору ГБУ РК «ЦСО Киевского района г.Симферополя» устанавливаются Министерством труда и социальной защиты Республики Крым, в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы учреждения и результативности деятельности самого руководителя.

1.3. Материальное стимулирование работников включает в себя такие виды выплат, как:

- 12
- надбавка за наличие почетного звания;
 - ежемесячная надбавка за классность к должностному окладу водителям автотранспортных средств устанавливается в следующих размерах:
 - водителям II класса – 10 процентов;
 - водителям I класса - 25 процентов;
 - стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, устанавливаемые в процентном отношении к должностному окладу работников (абсолютный размер надбавок исчисляется без учета доплат и надбавок);
 - надбавка за выслугу лет;
 - премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год), устанавливаемая в процентном отношении к должностному окладу работников (абсолютный размер надбавки исчисляется без учета доплат и надбавок);
 - премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

1.4. Материальное стимулирование работников ГБУ РК «ЦСО Киевского района г. Симферополя» осуществляется в пределах выделенного фонда оплаты труда, а также средств, полученных учреждением от оказания платных услуг.

На материальное стимулирование работников ГБУ РК «ЦСО Киевского района г. Симферополя» (с учетом начислений на выплаты по оплате труда) направляется не более 80 процентов от средств, полученных от оказания платных услуг.

1.5. При определении размера стимулирующих выплат по итогам работы за год учитывается время фактически отработанное в течение года, а также личный вклад, внесенный в результаты деятельности ГБУ РК «ЦСО Киевского района г. Симферополя». Вознаграждение выплачивается работникам, состоящим в штате работодателя и проработавшим полный календарный год. Вознаграждение может быть выплачено и лицам, не проработавшим год по уважительным причинам.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК

2.1. В целях поощрения инициативного и добросовестного выполнения служебных обязанностей работникам могут устанавливаться персонально надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ.

Интенсивность и высокие результаты выполняемой работы заключаются в комплексном характере и важности решаемых вопросов, в работе по нескольким направлениям, совмещении одновременно ряда функций, значительном объеме выполняемых поручений руководителя.

Качество выполняемых работ и высокие достижения в труде заключаются в новизне и эффективности предложенных решений, степени творческого участия в работе, высоком коэффициенте исполнительской дисциплины, оперативности выполняемых заданий.

2.2. Решение об установлении и размерах стимулирующей надбавки за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемой работы принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.3 В случае несвоевременного исполнения заданий, ухудшения качества работы указанная надбавка уменьшается или отменяется.

3. НАДБАВКА ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам ГБУ РК «ЦСО Киевского района г.Симферополя» в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу, процент
свыше 3 лет	10
свыше 10 лет	20
свыше 20 лет	30

Надбавка за выслугу лет в ГБУ РК «ЦСО Киевского района г.Симферополя» выплачивается заместителям директора, руководителям структурных подразделений, инструкторам по лечебной физкультуре, культорганизатору, социальным работникам, педагогическим работникам (при наличии)

Надбавка за выслугу лет выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время по основному месту работы и по совместительству.

Установление надбавки за выслугу лет или изменение ее размера проводится с начала месяца, который наступает за месяцем работы, в котором возникло такое право.

4. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ТРУДА

4.1. Премия конкретным работникам по результатам работы в течение месяца, квартала, года устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (абсолютный размер премии исчисляется без учета доплат и надбавок) пропорционально отработанному времени при условии выполнения показателей эффективности деятельности работников из числа основного персонала (приложение 1) за:

- соблюдение трудовой дисциплины и успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде

(отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан;
- соблюдение положений Кодекса профессиональной этики;
- удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг.

4.2. Размер премии по результатам труда заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений ГБУ РК «ЦСО Киевского района г.Симферополя», за выполнение особо важных заданий определяется директором.

4.3. Предложения о премировании конкретных работников и размере премирования готовят руководители структурных подразделений.

4.4. Размер премии по результатам труда и список сотрудников, подлежащих премированию, утверждается приказом директора ГБУ РК «ЦСО Киевского района г.Симферополя» с учетом трудового вклада работника и показателей эффективности деятельности работников (приложение).

4.5. Премирование работников учреждения осуществляется в пределах выделенного фонда оплаты труда, а также средств, полученных учреждением от оказания платных услуг.

Размер премии устанавливается за фактически отработанное время в следующих размерах:

- в месяц – по показателям эффективности деятельности работников (приложение);
- квартал - по решению директора ГБУ РК «ЦСО Киевского района г.Симферополя»;
- по итогам работы за год - по решению директора ГБУ РК «ЦСО Киевского района г.Симферополя» и с согласования с профсоюзным комитетом (представительным органом работников).

Максимальным размером премия не ограничивается.

5. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК И ДОПЛАТ, НЕ НОСЯЩИХ ПОСТОЯННЫЙ ХАРАКТЕР

4.1. На выплату надбавок и доплат, не носящих постоянный характер, направляется часть денежных средств из фонда оплаты труда в пределах выделенного финансирования (фонд должностных окладов и фонд надбавок и доплат).

4.2. Выплата надбавок и доплат, не носящих постоянный характер, осуществляется на основании приказа директора ГБУ РК «ЦСО Киевского района г.Симферополя» в виде:

единовременного премирования конкретных работников за выполнение важных заданий;

единовременные выплаты к праздничным датам (23 февраля, 8 марта, Дню социального работника - 8 июня). Выплаты производятся в размерах не более должностного оклада.

4.3. В случае отсутствия средств фонда оплаты труда для осуществления выплат, предусмотренных пунктом 4.2. выплаты могут производиться за счет средств, получаемых от оказания платных услуг в пределах, предусмотренных пунктом 1.4. Положения.

Положение о порядке установления стимулирующих выплат является неотъемлемой частью положения об оплате труда работников ГБУ РК «ЦСО Киевского района г.Симферополя».

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета

О.С. Чернова

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
ГБУ РК «ЦСО Киевского
района г. Симферополя»

 О.С. Чернова

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ РК «ЦСО
Киевского района
г. Симферополя»



 А.В.Ивина

10.05.2015

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей с ненормированным рабочим днём и предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Киевского района г. Симферополя»

1. Директор Центра
2. Заместитель директора
3. Заведующий отделением
4. Главный бухгалтер
5. Бухгалтер
6. Экономист
7. Специалист по социальной работе
8. Специалист по кадрам
9. Юрисконсульт
10. Специалист по охране труда
11. Заведующий хозяйством
12. Психолог
13. Инструктор по труду
14. Инструктор по ЛФК
15. Водитель автомобиля

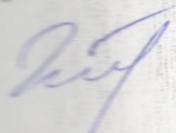
Согласовано:

Юрисконсульт:

 (Савенко С.М.)

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
ГБУ РК «ЦСО Киевского
района г. Симферополя»

 О.С.Чернова

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ РК «ЦСО
Киевского района
г. Симферополя»



 А.В.Ивина
20.05.2015

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, имеющих право на выплату компенсационного характера
Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Центр
социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов
Киевского района г. Симферополя»

1. Директор Центра
2. Заместитель директора
3. Заведующий отделением социальной помощи на дому
4. Социальный работник отделения социальной помощи на дому
5. Социальный работник отделения срочного социального обслуживания
6. Специалист по социальной работе отделения срочного социального обслуживания
7. Делопроизводитель
8. Водитель автомобиля
9. Сторож
10. Уборщик служебных помещений

Согласовано:

Юрисконсульт:

 (Савенко В.И.)

Промитуровано и
промуеровано
17 местов

Директор  А.В. Ивина

