

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
"ВОЛГОГРАДСКИЙ ОБЛАСТНОЙ РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР «ВДОХНОВЕНИЕ»
(ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение»)**

Работодатель:

Директор  /Л.И. Скляр/

«14» февраля 2017 г.

Представитель работников:

 /Т.В. Ступко /

«14» февраля 2017 г.

Государственное казенное учреждение Волгоградской области Центр занятости населения города Волгограда
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
регистрационный номер <u>703-2017-В/12</u>
« <u>14</u> » <u>марта</u> 20 <u>17</u> г.
номер в журнале регистрации <u>703</u>
Ответственный за регистрацию <u>Иванов И.И.</u> <u>Иванова И.И.</u>

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2017 – 2020 годы

Утвержден
общим собранием работников

протокол от «14» февраля 2017 г. № 2

Волгоград 2017 г.

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА:

1.	Общие положения	3
2.	Организация и повышение эффективности деятельности учреждения	4
3.	Участие работников и представителя работников в управлении учреждения	5
4.	Оплата труда работников	5
5.	Гарантия занятости, высвобождение работников и содействие их трудоустройству	6
6.	Рабочее время и время отдыха	6
7.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	8
8.	Условия и охрана труда	8
9.	Обеспечение социальных гарантий работающих в учреждении	9
10.	Обеспечение условий деятельности представителя работников	10
11.	Контроль над выполнением коллективного договора и ответственности сторон за нарушение действующего законодательства	10
12.	Порядок рассмотрения споров в процессе реализации коллективного договора	11
13.	Сроки действия, порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор	11
14.	Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка	12
15.	Приложение 2. Соглашение работодателя и представителя работников	23
16.	Приложение 3. Положение об оплате труда работникам государственного казенного учреждения социального обслуживания «Волгоградский областной реабилитационный центр «Вдохновение»	25

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора государственного казенного учреждения социального обслуживания «Волгоградский областной реабилитационный центр «Вдохновение» (далее - ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение») Скляр Ларисы Ивановны, именуемого в дальнейшем «Работодатель», и работниками ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» в лице представителя работников Ступко Татьяны Владимировны, именуемый в дальнейшем «Представитель работников».

Настоящий коллективный договор заключен с целью регулирования трудовых отношений в ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» на принципах сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений, усиления защиты прав и укрепления социальных гарантий работников.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение».

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания.

Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Лица, вновь поступающие на работу, должны быть ознакомлены с действующим коллективным договором.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение», расторжения трудового договора с директором ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение», реорганизации организации в форме преобразования.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.8. При ликвидации ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение».

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение представителя работников:

- 1.14.1. Правила внутреннего трудового распорядка;
- 1.14.2. Соглашение по охране труда;
- 1.14.3. Положения об оплате труда работников;
- 1.14.4. Другие локальные нормативные акты.
- 1.15. Стороны определяют следующие формы управления ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» непосредственно работниками через представителя работников:
 - 1.15.1. учет мотивированного мнения представителя работников,
 - 1.15.2. консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - 1.15.3. получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 Трудового кодекса Российской Федерации, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - 1.15.4. обсуждение с работодателем вопросов о работе ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение», внесение предложений по ее совершенствованию;
 - 1.15.5. участие в разработке и принятии коллективного договора.
- 1.16. Работодатель и представитель работников признают и уважают права каждой из сторон и добросовестно выполняют свои обязательства.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ

- 2. 1. Работодатель обязуется:
 - 2.1.1. Признать и принять на себя обязательства областного трехстороннего соглашения, в случае существования последнего;
 - 2.1.2. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в пределах своей компетенции, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащие нормы трудового права, коллективного договора, учитывая мнение представителя работников;
 - 2.1.3. Вопросы трудовых отношений с работниками осуществлять в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1), Трудовым кодексом Российской Федерации и другими актами законодательства;
 - 2.1.4. При изменении условий труда и требований законодательства своевременно вносить изменения в Устав, Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции работников;
 - 2.1.5. Предусмотреть в сметах статьи расходов, обеспечивающих эффективную реализацию пунктов коллективного договора;
 - 2.1.6. Обязательно знакомить вновь принимаемых на работу граждан с коллективным договором, должностными инструкциями и другими локальными актами;
 - 2.1.7. Обеспечивать занятость работников;
 - 2.1.8. Предоставлять работникам трудовые обязанности, обусловленные трудовым договором;
 - 2.1.9. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату;
 - 2.1.10. Обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
 - 2.1.11. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
 - 2.1.12. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
 - 2.1.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников;
 - 2.1.14. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами.

2.2. Работники обязуются:

2.2.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;

2.2.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;

2.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину;

2.2.4. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.2.5. Бережно относиться к имуществу ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» и других работников;

2.2.6. Незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества.

3. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ, В ЛИЦЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Стороны обязуются:

3.1.1. Проводить взаимные консультации по социально трудовым вопросам и связанным с ними экономическим вопросам работников, по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Учитывать мнение представителя работников в случаях предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и коллективным договором;

3.2.2. Предоставлять представителю работников информацию по вопросам непосредственно затрагивающих интересы работников;

3.2.3. Обсуждать с представителем работников вопросы о работе ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение», принимать предложения от представителя работников по ее совершенствованию;

3.2.4. Информировать работников о возможных планах развития и перспективах ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение»;

3.2.5. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

3.2.6. Проводить работу с трудовым коллективом, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение».

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Оплату труда работников ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» осуществлять в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Конкретный размер месячного должностного оклада и других выплат устанавливать в трудовом договоре, приказах.

4.1.2. Выдачу заработной платы работникам осуществлять 5 и 20 числа каждого месяца, извещать каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Авансы рассчитывать работникам в счет заработной платы в размере не более 40 % одного месячного заработка. Заработную плату работнику перечислять на указанный им счет в банке.

4.1.3 Работникам ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» выплачивать надбавки, премии, материальную помощь согласно Положению об оплате труда работников ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» (Приложение № 3) и штатного расписания;

4.1.4. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывать среднюю заработную плату за двенадцать календарных месяцев, предшествующих отпуску.

4.1.5. Исчисление пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам осуществлять в соответствии с положениями статьи 14 Федерального закона от 29.12.2006 № 255–ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

4.1.6. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4.1.7. Гарантировать первоочередность выплаты заработной платы перед остальными платежами в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами.

4.2. Представитель работников обязуется:

4.2.1. Организовывать общественный контроль, направленный на ликвидацию просроченной задолженности по оплате труда;

4.2.2. Обратиться к работодателю при несвоевременной выплате работнику денежных средств (зарплатной платы, оплата отпуска, выплат при увольнении или других выплат) для начисления и выплаты процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5. ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ, ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить занятость работников в соответствии с их профессией, квалификацией и должностью;

5.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставлять свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.1.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» инвалидов.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

5.2.1.1. одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

5.2.1.2. родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

5.2.2. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. В ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» устанавливается пятидневная рабочая неделя, нормальная продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается Федеральным

законом и утвержденным графиком работодателя и не может превышать:

для работников в возрасте до 16 лет 24 часа в неделю;

для работников в возрасте от 16 до 18 лет 35 часов в неделю;

для инвалидов 1 или 2 группы 35 часов в неделю;

для педагогических работников 36 часов в неделю;

для медицинских работников 39 часов в неделю;

для всех остальных работников 40 часов в неделю;

6.2. Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, чередование рабочих и нерабочих дней, устанавливаются графиками сменности и правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем (приложение № 1).

Продолжительность рабочей смены не может превышать норм, установленных статьей 94, 333, 350 ТК РФ.

Графики утверждаются работодателем с учетом мнения представителя работников и доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения.

6.3. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не может превышать 4 часа в день. В дни, когда работник свободен от исполнения своих трудовых обязанностей по основному месту работы, он может работать по совместительству полный рабочий день. Общая продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не может превышать половины месячной нормы рабочего времени.

6.4. Продолжительность перерыва на обед составляет 60 минут (с 12.00 до 13.00).

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

6.6. Очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем с учетом производственной необходимости и пожеланий работников. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. 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.

6.7. Преимущественное право на ежегодный отпуск в любое удобное для них время имеют следующие работники:

6.7.1. женщины, имеющие двух и более детей;

6.7.2. работники, получившие трудовое увечье;

6.7.3. работники, имеющие санаторные путевки на лечение.

6.8. Одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском (либо в удобное для работника время) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам государственных организаций социального обслуживания Волгоградской области, непосредственно оказывающие социальные услуги или организующие социальное обслуживание населения, при исполнении служебных обязанностей и при общем трудовом стаже в системе социальных служб:

свыше 5 лет – три календарных дня

свыше 10 лет – пять календарных дней

свыше 15 лет – восемь календарных дней

свыше 20 лет – двенадцать календарных дней

6.9. 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.

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

6.10.1. по соглашению между работником и работодателем;

6.10.2. по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии

с медицинским заключением.

6.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.12. В случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия (с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет).

7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

7.1. Стороны пришли к соглашению в том, что работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение».

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальности.

7.2.2. В случае высвобождения работников и одновременно создание новых рабочих мест осуществить опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новые рабочие места. Осуществлять финансирование данных мероприятий (после согласования мероприятий с комитетом социальной защиты населения Волгоградской области и выделении денежных средств по данной статье расходов).

7.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации, работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации.

8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности;

8.1.2. Обеспечить разработку всех локальных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда работников, и утвердить их с учетом мнения представителя работников;

8.1.3. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, обеспечить применение индивидуальных и коллективных средств защиты;

8.1.4. Установить режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

8.1.5. Обеспечить соответствующие требования охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте;

8.1.6. Проводить инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

8.1.7. Организовать проведение за счет собственных средств периодические медицинские осмотры работников с сохранением за ними места работы, среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров;

8.1.8. Проводить расследование и учет несчастных случаев, произошедших с работником в ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение»;

8.1.9. Не применять каких-либо санкций к работнику, отказывающемуся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья;

8.1.10. Сохранить за работником на время приостановки работ не по вине работника место работы, должность, средний заработок в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

8.1.11. Обеспечить выполнение плана мероприятия по охране труда (приложение 2);

8.1.12. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.2. Права представителя работников:

8.2.1. Самостоятельно проводить экспертизы условий труда с предоставлением информации работодателю о выполнении предусмотренных законом норм условий труда;

8.2.2. Создавать комиссию по охране труда, состоящую из представителей работодателя, представителя работников и уполномоченного по охране труда;

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТАЮЩИХ

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное страхование, осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

9.1.2. Обеспечивать обязательное медицинское страхование работников;

9.1.3. Своевременно перечислять денежные средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, определенных законодательством;

9.1.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

9.1.5. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидность, получения дополнительных льгот и т.д.;

9.1.6. Своевременно оформлять работникам, впервые поступающим на работу, страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования.

9.2. Представитель работников обязуется:

9.2.1. Обеспечивать контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами;

9.2.2. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получению дополнительных льгот и т.д.

Медико-санитарное обеспечение и оздоровление работников

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. Обеспечить информирование работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте;

9.3.2. Оказывать всемерную поддержку работающим женщинам и лицам с семейными

обязанностями в регулировании их труда, а также, по возможности, устанавливать дополнительные льготы для многодетных семей, одиноким матерям.

9.4. Представитель работников обязуется:

9.4.1. Периодически анализировать состояние временной нетрудоспособности в коллективе, причины трудопотерь и болезней, ставить перед коллективом и работодателем задачи по их предупреждению;

9.4.2. Организовывать культурно-массовую, оздоровительную работу и содействие укреплению семьи.

9.4.3. Обеспечивать защиту социальных гарантий работающих женщин и лиц с семейными обязанностями, добиваться дополнительных льгот для многодетных семей одиноких матерей и т.д.;

9.4.4. Организовывать в коллективе чествование ветеранов труда, поздравления с праздниками, днями рождения.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ.

10.1. Работодатель признает представителя работников единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

10.2. Работодатель признает право представителя работников на информацию по следующим вопросам:

10.2.1. об экономическом положении учреждения;

10.2.2. о реорганизации или ликвидации учреждения;

10.2.3. о предполагаемом высвобождении работников в связи с сокращением рабочих мест и реорганизацией или ликвидацией учреждения;

10.2.4. об изменении Положения об оплате труда работников;

10.2.5. о повышении требований к профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации сотрудников.

11. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НАРУШЕНИЕ ДЕЙСТВУЮЩЕГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

11.1. Работодатель и представитель работников постоянно осуществляют контроль над выполнением коллективного договора.

11.2. Стороны договорились, что:

11.2.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;

11.2.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников;

11.2.3. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

11.2.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки;

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

12. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ В ПРОЦЕССЕ РЕАЛИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, действующая в соответствии с законодательством Российской Федерации. В случае несогласия с решением комиссии, неисполнение решения или не рассмотрения споров комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеют право в установленные сроки обратиться в суд.

12.2. Коллективные споры (конфликты) по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в соответствии с трудовым законодательством.

13. СРОКИ ДЕЙСТВИЯ, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

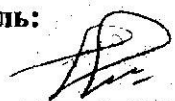
13.1. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами, и действителен в течение трех лет.

13.2. Изменения и дополнения, коллективного договора в течение срока действия производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения. Изменение и дополнение к коллективному договору производится по взаимному согласию сторон с обязательной регистрацией в органах по труду, при этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

При необходимости внесения в коллективный договор принципиальных и значительных изменений и дополнений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение». С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая сторона. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению дополнений и изменений в приложения к коллективному договору, должна уведомить другую сторону, не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин вызывавших эти изменения и дополнения.

**государственное казенное учреждение социального обслуживания
«Волгоградский областной реабилитационный центр «Вдохновение»**

Работодатель:

Директор  /Л.И. Скляр/

«14» февраля 2017 г.

Представитель работников:

 /Т.В. Ступко /

«14» февраля 2017 г.

**Приложение № 1
к Коллективному договору
на 2017 – 2020 годы**

Приняты на общем собрании работников (протокол от 13 июля 2016 г. № 1)
Утверждены приказом государственного казенного учреждения социального обслуживания «Волгоградский областной реабилитационный центр «Вдохновение» от 13 июля 2016 №127.

Работодатель:

Директор

«14» февраля 2017 г.

/Л.И. Скляр/

Представитель работников:

/Т.В. Ступко /

«14» февраля 2017 г.

П Р А В И Л А

**внутреннего трудового распорядка для работников
государственного казенного учреждения социального обслуживания
«Волгоградский областной реабилитационный центр «Вдохновение»**

I. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка государственного казенного учреждения социального обслуживания «Волгоградский областной реабилитационный центр «Вдохновение» (далее - Правила) разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Уставом государственного казенного учреждения социального обслуживания «Волгоградский областной реабилитационный центр «Вдохновение», законодательством Волгоградской области и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила определяют основные положения, устанавливающие порядок приема, перевода и увольнения работников государственного казенного учреждения социального обслуживания «Волгоградский областной реабилитационный центр «Вдохновение» (далее - Учреждение), основные права, обязанности и ответственность работников и директора Учреждения (далее - Работодатель), режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания и иные вопросы регулирования трудовых отношений работников Учреждения.

1.3. Правила направлены на создание условий, способствующих эффективному труду, рациональному использованию рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины.

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Прием на работу в Учреждение осуществляется на основании заключенного трудового договора.

2.2. Прием на работу иностранных граждан, лиц без гражданства осуществляется в общем порядке, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации.

2.3. 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.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению поступающего (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.4. Лица, связанные с эксплуатацией транспортных средств, предоставляют удостоверение на право управления транспортным средством.

2.5. Лицо, имеющее заключение учреждения медико-социальной экспертизы (МСЭ) о степени утраты профессиональной трудоспособности, об установлении инвалидности, представляет индивидуальную программу реабилитации инвалида.

2.6. При заключении трудового договора лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также лица, непосредственно связанные с эксплуатацией транспортных средств и общественным питанием, подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию).

2.7. При приеме на работу работодатель обязан (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящими Правилами, иными локальными нормативными документами, имеющими непосредственное отношение к трудовой деятельности работника.

2.8. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

2.8.1. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.8.2. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для главного бухгалтера и его заместителей - шести месяцев.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

2.8.3. 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.

2.8.4. Если в период испытания работник сочтет, что работа не является для него подходящей, он вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив работодателя в письменной форме за три дня.

2.8.5. В период испытания работник обязан соблюдать Правила и выполнять трудовые обязанности, обусловленные заключенным с ним трудовым договором. Все нормативные правовые акты, регулирующие труд работников Учреждения, в т.ч. касающиеся оплаты труда, распространяются на работника полностью.

2.8.6. Отсутствие в трудовом договоре условий об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

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

2.9. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.9.1. Работник, фактически допущенный работодателем к работе, считается принятым на работу независимо от того, был ли прием на работу оформлен в письменной форме. В этом случае работодатель обязан оформить с работником трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.9.2. Работодатель обязан в трехдневный срок со дня фактического начала работы ознакомить работника под роспись с приказом о приеме на работу.

2.9.3. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, оформляются и ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством.

2.9.4. Работники, занятые на работах, связанных с эксплуатацией транспортных средств, проходят обязательный периодический медицинский осмотр (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодно), а в соответствии с медицинскими рекомендациями - внеочередной медицинский осмотр.

При не прохождении работником периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ, по истечении срока действия медицинской справки работодатель не допускает работника к исполнению им трудовых обязанностей.

2.9.5. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.10. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации, а именно:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствия у работодателя соответствующей работы;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

- нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.10.1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя не позднее, чем за две недели.

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

По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а работодатель в последний день работы обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее, чем за 3 календарных дня до его увольнения.

Договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу ,

2.10.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом Учреждения. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку производятся в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт ТК РФ.

Во всех случаях днем увольнения считается последний день работы.

2.11. Споры об увольнении работника решаются в комиссии по трудовым спорам, в государственной инспекции труда или в суде.

III. Основные права и обязанности работников

3.1. Работник имеет право:

- изменять и расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством и трудовым договором;

- на предоставление ему рабочего места, соответствующего условиям, предусмотренным государственными стандартами и правилами безопасности труда;

- своевременно и в полном объеме получать заработную плату, предусмотренную трудовым договором;

- на отдых в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащим нормы трудового права, Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Учреждения и, трудовым договором;

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

- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном действующим в Российской Федерации законодательством о труде и локальными нормативными актами Учреждения; работник направляется на обучение не ранее шести месяцев после поступления на работу в организацию;

- на обязательное социальное страхование в порядке, установленном федеральными законами;

- на защиту персональных данных, хранящихся у Работодателя в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и действующим законодательством Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои должностные обязанности, возложенные на него должностной инструкцией, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации и непосредственного руководителя, использовать все рабочее время для производительного труда;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие в Учреждении;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя;
- незамедлительно сообщить Руководству Учреждения о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя и работников;
- не разглашать сведения, составляющие служебную или коммерческую тайну, ставшие известными ему;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, локальными нормативными актами Учреждения и трудовым договором.
- качественно и в срок выполнять задания и поручения, работать над повышением своего профессионального уровня;
- поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей;
- эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, другие материальные ресурсы.

IV. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия трудового договора;
- создать условия труда в соответствии с нормами действующего законодательства, принимать меры по улучшению условий труда работников;
- обеспечить работников оборудованием и иными средствами, необходимыми для выполнения работниками своих трудовых функций;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- осуществлять обязательное социальное страхование работника, в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- осуществлять оплату труда в порядке и на условиях, предусмотренных локальными актами Учреждения;
- выплачивать заработную плату работникам Учреждения не реже чем каждые полмесяца: 5 и 20 числа;
- обеспечивать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение профессиональной квалификации работников;
- организовывать медицинское обслуживание работников Учреждения;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами Учреждения и трудовым договором.

4.2. Работодатель имеет право:

- расторгнуть договор с работником в соответствии с трудовым законодательством в случае предоставления подложных документов или заведомо ложных сведений о себе при

поступлении на работу;

- расторгнуть договор в случае отказа работника в прохождении процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей связано с использованием таких сведений;

- применять к нарушителям трудовой дисциплины меры дисциплинарного воздействия в соответствии с трудовым законодательством;

- направить работника на обязательное медицинское обследование, если этого требуют должностные обязанности работника.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. В Учреждении устанавливается:

5.1.1. в соответствии со статьей 91 Трудового кодекса Российской Федерации пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов в неделю, время начала работы 8.30 часов, время окончания работы в 17.30 часов, время перерыва для отдыха и питания продолжительностью 60 минут с 12.00 часов до 13.00 часов, выходные дни суббота и воскресенье для работников замещающих должности:

- директор;
- заместитель директора;
- главный бухгалтер;
- экономист;
- экономист по планированию;
- бухгалтер;
- юрисконсульт;
- инженер;
- начальник хозяйственного отдела;
- работник контрактной службы;
- специалист по персоналу;
- инженер по технической эксплуатации жилищного фонда;
- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;
- специалист по охране труда;
- слесарь-ремонтник ЖКХ;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- водитель автомобиля;
- дворник;
- уборщик служебных помещений;
- заведующий информационно-методического отделения;
- специалист по социальной работе;
- заведующий отделением приема граждан и социального сопровождения;
- заведующий социально-реабилитационного отделения;
- заведующий отделением профессиональной реабилитации;
- заведующий отделением социального сопровождения инвалидов по слуху;
- сурдопереводчик;
- инструктор-методист по адаптивной физической культуре реабилитационного отделения, социально-реабилитационного отделения;
- педагог психолог;
- музыкальный руководитель.

5.1.2. в соответствии со статьей 91 Трудового кодекса Российской Федерации пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов в неделю, время начала работы 9.00 часов, время окончания работы в 18.00 часов, время перерыва для отдыха и питания продолжительностью 60 минут с 12.00 часов до 13.00 часов, выходные дни суббота и воскресенье для работников замещающих должности:

- специалист по комплексной реабилитации отделения социальной адаптации и консультирования, отделения творческой реабилитации, отделения психолого-педагогической реабилитации;
- заведующий отделением социальной адаптации и консультирования;
- заведующий отделением творческой реабилитации;
- заведующий отделением психолого-педагогической реабилитации;
- инструктор-методист по адаптивной физической культуре отделения психолого-педагогической реабилитации

5.1.2.1. На период учебного года с 01 сентября по 31 мая для выполнения государственного задания Учреждением по социальному обслуживанию детей и подростков с отклонениями в умственном и физическом развитии в возрасте от рождения до 18 лет с целью осуществления их социальной реабилитации, и оказании помощи семьям, имеющим несовершеннолетних с ограниченными возможностями, работникам, замещающих должности пункта 5.1.2, с их согласия, приказом директора устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов в неделю, время начала работы 9.00 часов, время окончания работы в 18.00 часов, время перерыва для отдыха и питания продолжительностью 60 минут с 12.00 часов до 13.00 часов с выходными днями: «пятница, суббота», «суббота, воскресенье», «воскресенье, понедельник».

5.1.3. в соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации, пятидневная рабочая неделя продолжительностью 39 часов в неделю, продолжительность рабочего дня составляет 7 часов 48 минут, время начала работы 8.30 часов, время окончания работы в 17.18 часов, время перерыва для отдыха и питания продолжительностью 60 минут с 12.00 часов до 13.00 часов, выходные дни суббота и воскресенье для медицинских работников замещающих должности:

- главная медицинская сестра;
- заведующий отделением - врач-специалист;
- врач – специалист;
- медицинский психолог;
- медицинская сестра (любой специальности);
- санитарка.

5.1.4. в соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», для работников, являющихся инвалидами I или II группы, пятидневная рабочая неделя продолжительностью 35 часов в неделю, продолжительность рабочего дня составляет 7.00 часов, время начала работы 8.30 часов, время окончания работы в 16.30 часов, время перерыва для отдыха и питания продолжительностью 60 минут с 12.00 часов до 13.00 часов, выходные дни суббота и воскресенье.

5.1.5. В соответствии со статьями 96, 103, 104, 108, 111, 112, 153 Трудового кодекса Российской Федерации сторожа осуществляют работу по графику (сутки через трое) с суммированным учетом рабочего времени. Учетный период устанавливается один год. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Продолжительность смены 24 часа, с чередованием смен сутки через трое. Время начала работы 8.00 часов, окончание работы 8.00 часов следующего дня. Сторож Учреждения не может покинуть свой пост, поэтому, в соответствии с законом, он считается не «на обеде», а «на работе». Часы, отведенные для приема пищи, считаются рабочими и оплачиваются в полном объеме. Сторож принимает пищу прямо на посту, на рабочем месте созданы условия для приема пищи (установлен стол, тумбочка, приобретен электрочайник). Выходные дни работнику предоставляются в различные дни недели, в соответствии с утвержденным графиком (ст.111 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации, работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: - работникам,

получающим оклад - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

5.1.6. По соглашению между работником и Работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителей), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.2. В соответствии со статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы работников сокращается на один час. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.3. Работникам устанавливается ненормированный рабочий день в соответствии с Перечнем должностей, утвержденным Работодателем.

Работникам, которым в соответствии с законодательством либо по соглашению между работником и работодателем установлено неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя), ненормированный рабочий день не устанавливается.

5.4. Работники могут привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных Трудового кодекса Российской Федерации.

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

5.5.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков работников, который утверждается приказом директора Учреждения и обязателен для исполнения работодателем и работником.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются по их желанию в удобное для них время.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

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

5.5.2. Продолжительность основного ежегодного отпуска работников Учреждения составляет 28 календарных дней.

5.5.3. В соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, имеющим инвалидность, продолжительностью 30 календарных дней,

5.5.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам государственных организаций социального обслуживания Волгоградской области, непосредственно оказывающие социальные услуги или организующие социальное обслуживание населения, при исполнении служебных обязанностей при общем трудовом стаже в системе социальных служб:

- свыше 5 лет - 3 календарных дня;
- свыше 10 лет - 5 календарных дней;

свыше 15 лет - 8 календарных дней;
свыше 20 лет - двенадцать календарных дней.
(статья 13 Закон Волгоградской области от 06.11.2014 N 140-ОД "О социальном обслуживании граждан в Волгоградской области").

По должностям:

- директор;
- заместитель директора;
- главная медицинская сестра.
- заведующий отделением;
- заведующий отделением – врач-терапевт;
- врач-терапевт;
- врач-невролог;
- врач-травматолог-ортопед;
- врач-физиотерапевт;
- врач функциональной диагностики;
- врач ультразвуковой диагностики;
- инструктор-методист по адаптивной физической культуре;
- медицинская сестра;
- медицинская сестра по физиотерапии;
- медицинская сестра по массажу;
- водитель автомобиля;
- специалист по комплексной реабилитации;
- специалист по социальной работе;
- сурдопереводчик;
- психолог;
- юрисконсульт.

(в редакции приказа от 10.02.2017 № 49)

5.5.5. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 12 рабочих дней предоставляется работникам согласно Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденному Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (ред. от 29.05.1991) по должностям:

- заведующий отделением - врач-специалист;
- врач – специалист;
- медицинская сестра (любой специальности);
- санитарка.

5.5.6. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 101, 119 Трудового кодекса Российской Федерации по должностям:

- директор;
- заместитель директора;
- главный бухгалтер;
- водитель автомобиля.

Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день составляет:

- директор - 5 дней;
- заместитель директора - 3 дня;
- главный бухгалтер - 3 дня;
- водитель автомобиля - 3 дня.

5.5.7. Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего

заработка работникам, совмещающим работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях.

5.5.8. В соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и действующим законодательством работодатель предоставляет работнику отпуск без сохранения заработной платы.

(в редакции приказа от 01.09.2016 № 148)

VI. Поощрения работников

6.1. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрений:

- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- объявление Благодарности Руководителем Учреждения;

6.2. За многолетний добросовестный труд в системе социальной защиты населения, в связи с юбилейными датами, профессиональными праздниками и за выполнение особо важных и сложных заданий Работники могут представляться в установленном порядке к наградам Губернатора Волгоградской области, Волгоградской областной Думы, комитета социальной защиты населения Волгоградской области в соответствии с положениями о данных наградах.

6.3. За особые трудовые заслуги работники могут представляться в установленном порядке к награждению ведомственными наградами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, государственными наградами Российской Федерации в соответствии с положениями о данных наградах.

6.4. Поощрения и награждения, оформленные соответствующими приказами, постановлениями, распоряжениями, указами доводятся до сведения работников с внесением записи в трудовую книжку.

VII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. 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:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. При наложении дисциплинарного взыскания учитывается тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен.

7.3. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая болезни работника или 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 или проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику

под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия его на работе.

7.4. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

7.5. 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 или по ходатайству его непосредственного руководителя.

В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя либо администрации Учреждения, совершения иных нарушений, полное или частичное лишение премии производится в соответствии с приказом директора Учреждения по представлению заведующего отделением.

VIII. Заключительное положение

В случаях, не предусмотренных Правилами, следует руководствоваться Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение»

**СОГЛАШЕНИЕ
работодателя и представителя работников по охране труда
в государственном казенном учреждении социального обслуживания
«Волгоградский областной реабилитационный центр «Вдохновение»**

г. Волгоград

«14» февраля 2017 г.

Работодатель в лице директора Скляр Л.И., действующего на основании Устава и представитель работников, в лице Ступко Т.В., составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем.

1. Работодатель со своей стороны берет на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Уставом ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» в пределах сметы расходов, запланированных на текущий финансовый год учреждению.

2. Работники ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствии с Уставом ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение», Трудовым кодексом Российской Федерации и Положением о службе охраны труда, в пределах финансовых и материальных возможностей ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение».

3. Работодатель обязуется:

3.1. Обеспечить право работников ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

3.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение».

3.3. Предоставлять работникам ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» работу по профилю их специализации в объеме нагрузки, установленной трудовым договором.

3.4. Организовывать инструктирование и проверку знаний работников ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» по охране труда ежегодно.

3.5. Обеспечивать наличие в ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей (вводного и на рабочем месте), других материалов за счет ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение».

3.6. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

3.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

ответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем.

3.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо возместить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

3.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждую профессию с учетом мнения представителя работников.

3.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

3.13. Создать в ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должен входить представитель работников.

3.14. Осуществлять совместно с общим собранием работников контроль за состоянием условий и охраны труда, проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

3.15. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (уполномоченным лицам) по охране труда.

3.16. Обеспечивать санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых и материальных возможностей ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение».

4. Представитель работников обязуется:

4.1. Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов работников на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

4.2. Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с работодателем в рамках социального партнерства.

4.3. Осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на работодателя и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы работников.

4.4. Систематически обсуждать на заседаниях общего собрания работников работу работодателя ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» и руководителей отделов по обеспечению ими прав работников на охрану труда.

4.5. Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением.

Работодатель:

Директор  /Л.И. Скляр/

«14» февраля 2017 г.

Представитель работников:

 /Т.В. Ступко /

«14» февраля 2017 г.

**Приложение № 3
к Коллективному договору
на 2017 – 2020 годы**

Приняты на общем собрании работников (протокол от 09 января 2017 г. № 1)

Утверждены приказом государственного казенного учреждения социального обслуживания «Волгоградский областной реабилитационный центр «Вдохновение» от 09 января 2017 № 2

Работодатель:

Директор  /Л.И. Скляр/

«14» февраля 2017 г.

Представитель работников:

 /Т.В. Ступко /

«14» февраля 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

**государственного казенного учреждения социального обслуживания
«Волгоградский областной реабилитационный центр «Вдохновение»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Волгоградской области от 06.03.2009 N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", постановлением администрации Волгоградской области от 19.01.2016 N 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" (с изменениями и дополнениями), приказом комитета социальной защиты населения Волгоградской области от 19.04.2016 N 399 "Об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных комитету социальной защиты населения Волгоградской области" (с изменениями и дополнениями).

1.2. Для целей настоящего Положения под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем – государственного казенного учреждения социального обслуживания «Волгоградский областной реабилитационный центр «Вдохновение» (далее ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение») выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением и трудовыми договорами.

1.3. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников государственного казенного учреждения социального обслуживания «Волгоградский областной реабилитационный центр «Вдохновение» и включает в себя:

- общие положения;
- основные условия оплаты труда работников;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда директора ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение», его заместителей, главного бухгалтера, а также критерии и особенности определения размера должностного оклада директора, его заместителей и главного бухгалтера, предельный уровень соотношения средней заработной платы директора и средней заработной платы работников других организаций;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4 Система оплаты труда работников ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением.

1.5. Оплата труда работников ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год исходя из объема средств областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда организации, утвержденным приказом комитета социальной защиты населения Волгоградской области (далее - комитет).

1.6. Индексация заработной платы работников ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом Администрации Волгоградской области.

1.7 Выплаты по заработной плате работникам осуществляются в пределах утвержденного учреждению фонда оплаты труда.

1.8 Условия оплаты труда, включая базовый размер оклада, размер должностного оклада, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Основные условия оплаты труда работников

2.1. Размеры базовых окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам и по квалификационным уровням работников устанавливаются в соответствии с **приложением 1** к настоящему Положению.

2.2. Размеры базовых окладов (ставок) работников по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с **приложением 2** к настоящему Положению.

2.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются директором учреждения с учетом:

- размеров базовых окладов (ставок), установленных в настоящем Положении;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением директора учреждения, его заместителя и главного бухгалтера), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного законом Волгоградской области от 06.03.2009 N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" (далее именуется - Закон N 1862-ОД), и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленный Законом N 1862-ОД, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организации (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.5. Установление по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с учетом специальной оценки условий труда в размере от 4 до 24 процентов должностного оклада, ставки заработной платы в пределах выделенного фонда оплаты труда и производятся пропорционально времени, отработанному в данных условиях.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - четыре процента должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - шесть процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - восемь процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - 10 процентов (включительно) должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.*

Директор учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по результатам специальной оценки условия труда признаются безопасными, то указанная выплата не производится.

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (за специфику работы в учреждении).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Директору, заместителям руководителя, имеющим высшее медицинское образование, разрешается вести работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с оплатой в размере до 25 процентов должностного оклада врача соответствующей специальности.

Директору, заместителям руководителя, имеющим психологическое и (или) педагогическое образование, разрешается вести работу по должности психолог или педагог-психолог в пределах рабочего времени по основной должности с оплатой в размере до 25 процентов должностного оклада психолога или педагога-психолога.

Работа директора и заместителей директора по специальности независимо от ее характера и объема должна отражаться в соответствующих документах (приказ, дополнительное соглашение к трудовому договору).

Решение о совмещении профессий директора ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» принимается председателем комитета.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада, ставки заработной платы временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим должностной оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40 процентов должностного оклада, ставки за каждый час работы в ночное время.

(в редакции приказа от 10.02.2017 № 48)

Размеры выплат за специфику работы работникам, непосредственно предоставляющим социальные услуги или организующим социальное обслуживание в соответствии с должностной инструкцией, устанавливаются к должностному окладу, ставке заработной

платы согласно **приложению 3** к настоящему Положению и производятся пропорционально отработанному времени.

Конкретный перечень должностей работников, которым выплачиваются компенсационные выплаты за специфику работы, утверждается директором учреждения по согласованию с представительным органом работников**

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. С целью повышения мотивации качественного труда и поощрения работников (за исключением директора и его заместителей) за выполненную работу предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы:
надбавка за интенсивность.

Надбавка за интенсивность устанавливается за выполнение работ высокой сложности, напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания), за знание и применение компьютерной техники, за владение навыками работы в прикладных программных продуктах и другое.

Данная надбавка устанавливается персонально в отношении каждого работника приказом по организации на определенный срок, но не более чем на один год, в размере, до 100 процентов должностного оклада, ставки заработной платы в месяц.

- 2) выплаты за качество выполняемых работ:
а) надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается за выполнение работ в установленные сроки и графики, за показатели качества труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение», за качественное и оперативное выполнение заданий руководства, в соответствии с положением, регламентирующим показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты, утверждаемым директором ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» с учетом мнения представительного органа работников.

Данная надбавка устанавливается персонально в отношении каждого работника приказом по организации на определенный срок, но не более чем на один год, в размере, до 200 процентов должностного оклада, ставки заработной платы в месяц.

- б) надбавка за квалификационную категорию (классность).

Надбавка за квалификационную категорию медицинским работникам ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» устанавливается по результатам аттестации, осуществляемой в соответствии с Порядком и сроками прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории, утвержденными Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 23 апреля 2013 г. N 240н "О порядке и сроках прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории", независимо от специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификационную категорию работникам организаций, занимающих должности, в соответствии с пунктом 3 **Приложения 1** к настоящему Положению, устанавливается по результатам аттестации, осуществляемой в соответствии с Порядком

проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" при работе по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

Выплата надбавки за квалификационную категорию работнику осуществляется со дня вынесения решения аттестационной комиссией в течение срока действия присвоенной ему квалификационной категории.

В случае отказа работника от очередной переаттестации выплата надбавки за присвоенную ранее квалификационную категорию утрачивается со дня истечения срока действия указанной квалификационной категории.

Водителям автомобилей устанавливается ежемесячная надбавка за квалификацию (классность) в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы за отработанное время в следующих размерах:

водителям автомобиля 3 класса - 10 процентов;

водителям автомобиля 2 класса, тракторист 2 класса - 15 процентов;

водителям автомобиля 1 класса, тракторист 1 класса - 25 процентов.

Квалификация может быть присвоена водителям автомобилей, которые прошли соответствующую подготовку и получили удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств.

Присвоение водителю квалификации (классности) производится при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок:

"В" и "С", "В" и "Д" - водитель 3 класса;

"В", "С" и "Д", или "В", "С" и "Е" ("В", "С", "ВЕ" и "СЕ"), или "В", "Д" и "Е" ("В", "Д", "ВЕ" и "ДЕ") - водитель 2 класса;

"В", "С", "Д" и "Е" или "В", "С", "Д", "ВЕ", "СЕ" и "ДЕ" - водитель 1 класса.

в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания.

При наличии у работника одного или более ученых степеней, почетных званий, соответствующих профилю организации, выплата надбавки за наличие ученой степени, почетного звания производится по одному из оснований по выбору работника.

Врачам, имеющим почетные звания "Заслуженный врач" или "Народный врач", выплаты производятся только по основной работе.

Выплата за наличие почетного звания "Заслуженный врач" производится также врачам, получившим почетное звание "Заслуженный врач республики" в республиках, входивших в состав Союза Советских Социалистических Республик до 01.01.1992.

Изменение размеров выплат за наличие ученой степени, почетного звания производится: при присвоении почетного звания "Народный врач" и "Заслуженный врач", "Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации" - со дня присвоения почетного звания;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

Размеры надбавок за квалификационную категорию, наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются к должностному окладу, ставке заработной платы работников в соответствии с **приложением 4** к настоящему Положению и производятся пропорционально отработанному времени.

Суммарный размер выплат стимулирующего характера, перечисленных в **подпунктах 1, 2** настоящего подпункта, устанавливаемых системой оплаты труда в учреждении его работникам (соответствующей категории работников, работникам соответствующего структурного подразделения), не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

3) выплата за непрерывный трудовой стаж - надбавка за непрерывный трудовой стаж.

Работникам ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» устанавливается надбавка

за непрерывный трудовой стаж работы в организациях системы социальной защиты населения Волгоградской области.

Надбавка за непрерывный трудовой стаж устанавливается к должностному окладу, ставке заработной платы работников в следующих размерах:

а) всем работникам ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» при стаже непрерывной работы:

от 3 до 5 лет - 10 процентов;

5 лет и более - 15 процентов.

Надбавка за непрерывный трудовой стаж производится пропорционально отработанному времени только по основной должности, за исключением работников, занимающих по совместительству штатные должности медицинского персонала.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала в организациях, выплата надбавки за непрерывный трудовой стаж производится и по должностям, занимаемым ими на условиях совместительства, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Размер надбавки за непрерывный трудовой стаж изменяется со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие стаж непрерывной работы, находятся в ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение», или со дня представления необходимого документа, подтверждающего указанный стаж.

Непрерывный трудовой стаж исчисляется в соответствии с Порядком исчисления непрерывного трудового стажа работников государственных организаций социального обслуживания, подведомственных комитету социальной защиты населения Волгоградской области, согласно **приложению 5** к Положению «Об оплате труда работников государственных организаций социального обслуживания, подведомственных комитету социальной защиты населения Волгоградской области».

4) премиальные выплаты:

а) премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, год).

Премирование работников производится в соответствии с положением, регламентирующим виды премиальных выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты, которое утверждается директором ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» с учетом мнения представительного органа работников.

Премирование работников по итогам работы за квартал производится ежеквартально в размере до 75 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

Совокупный размер премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов должностного оклада, ставки заработной платы в расчете на год.

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ начисляется по следующим основаниям:

- за выполнение особо важных, ответственных поручений и сложных работ;
- за внедрение новых технологий, повышающих эффективность деятельности организации;
- за применение в работе современных форм и методов организации труда;
- за выполнение в оперативном режиме большого объема внеплановых (срочных работ);
- за успешное проведение отдельного мероприятия.

Основными критериями при определении размера премии являются:

- своевременное и качественное выполнение особо важных и срочных работ;
- личный вклад (оперативность, профессионализм, инициативность) в выполнение особо важных и срочных работ в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность).

Количество премий в течение года не ограничено, общий размер премий не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год

в) единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с

награждением].

Единовременная премия начисляется по следующим основаниям:

1) за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли и в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет) в размере 100 процентов должностного оклада.

К праздничным датам относятся:

Профессиональный праздник – День социального работника;

Памятная дата организации (10 лет со дня создания и каждые последующие 5 лет).

2) при увольнении в связи с уходом на пенсию в размере 100 процентов должностного оклада;

3) в связи с награждением:

государственными наградами Российской Федерации в размере 100 процентов должностного оклада;

ведомственными наградами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в размере 90 процентов должного оклада.

В случае, если премирование руководителя производится по основаниям, указанным в пункте 1 настоящего подпункта, выплата единовременных премий, предусмотренных подпунктами 2 и 3, не осуществляется.

Единовременная премия начисляется руководителям, отработавшим в должности руководителя организации не менее 5 лет.

Решение о премировании руководителя организации по основаниям, предусмотренными подпунктами «б» и «в» настоящего подпункта принимается председателем комитета на основании представления начальника курирующего отдела (с указанием размера премии), согласованного с первым заместителем председателя комитета и начальником отдела правового и кадрового обеспечения и оформляется приказом.

К премированию не представляются руководитель, имеющий неснятые дисциплинарные взыскания.

Решение о выплате премии заместителю директора, главному бухгалтеру и ее размере принимает директор.

Единовременная премия не выплачивается:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за детьми в возрасте до трех лет;
- работникам, уволившимся по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации основаниям на момент начисления единовременной премии;
- работникам, заключившим срочный трудовой договор;
- работникам, к которым были применены меры дисциплинарного характера в текущем финансовом году.

4.2. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются по согласованию с комитетом.

4.3. Срок, на который работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом организации (или) коллективным договором.

4.4. Работникам ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение», работающим в сельской местности, устанавливается ежемесячный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере 25 процентов.

Под сельской местностью понимаются сельские населенные пункты, определенные статьей 1 Закона Волгоградской области от 07.10.1997 N 139-ОД "Об административно-территориальном устройстве Волгоградской области".

4.5. Молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу, ставке заработной платы в размере, установленном Законом

Волгоградской области от 26.11.2004 N 964-ОД "О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области" (далее именуется - Закон N 964-ОД)

4.6. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.7. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам (в том числе руководителю организации, заместителю и главному бухгалтеру), устанавливаются в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.8. Перечень показателей и критерии оценки эффективности деятельности работников утверждается приказом директора с учетом мнения представительного органа работников. Изменения в утвержденный перечень вносятся по мере производственной необходимости как в целом по учреждению, так и по отдельным должностям в соответствии с пунктом 4.2, 4.3 настоящего Положения.

4.9. Персональный размер «бальных» выплат стимулирующего характера определяется на основании проведения оценки эффективности деятельности работников ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение», в ходе которой определяются значения показателей эффективности деятельности каждого работника, определенных дополнительным соглашением к трудовому договору, должностной инструкции с работником в рамках перехода на «эффективный контракт».

4.10. Для оценки достижения значений критериев и (или) целевых показателей эффективности (качества) работы работников с применением балльной системы приказом директора утверждается состав оценочной комиссии.

В состав оценочной комиссии включаются руководители структурных подразделений, представители первичной профсоюзной организации или иные представители, избираемые работниками, и представители трудового коллектива.

Данные сведения предоставляются для расчета размера стимулирующих выплат в бухгалтерию учреждения.

4.11. Расчет стоимости единицы балла показателей оценки эффективности осуществляется в соответствии с «Порядком определения размеров выплат стимулирующего характера на основании достижения значений критериев и (или) целевых показателей для оценки эффективности (качества) работы работников государственного казенного учреждения социального обслуживания «Волгоградский областной реабилитационный центр «Вдохновение», утвержденным приказом директора учреждения. Персональный размер стимулирующих выплат, каждого работника, определяется исходя из количества полученных баллов и стоимости единицы балла по соответствующей должности.

4.12. Выплаты стимулирующего характера как показатели результатов труда и эффективности деятельности работников, установленные в положении, не носят уравнилительный характер. Данные показатели зависят от объема средств, полученных от взимания платы за предоставления социальных услуг, качества, сложности и ответственности работ, выполняемых конкретным работником.

4.13. При определении работнику размера стимулирующих выплат, учитываются следующие показатели:

- объем и трудоемкость, оказанных социальных услуг;
- удельный вес суммы средств, полученных работником от взимания платы за предоставления социальных услуг, в общей сумме доходов организации, полученной от взимания платы за предоставления социальных услуг;
- проявление инициативы в работе и умение найти правильное решение возникающих проблем;
- качество оказанных социальных услуг и т.п.

4.14. При определении «бальных» выплат стимулирующего характера заведующим отделений учитывается качество исполнения должностных обязанностей, способность прогнозировать, анализировать и организовывать эффективную работу.

4.15. Увольняемым работникам, по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации основаниям, при определении заработной платы за время, фактически отработанное в месяце увольнения (в том случае, когда расчеты по заработной плате (оплате труда) при увольнении работника не совпадают с составлением общего расчета) стоимость единицы балла показателей оценки эффективности берется равной стоимости балла в месяце, предшествующем тому месяцу, в котором производится окончательный расчет при увольнении.

4.16. При распределении суммы средств для осуществления бальных выплат стимулирующего характера работникам ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» по отдельным должностям необходимо соблюдать требования обеспечения дифференциации оплаты труда основного и вспомогательного персонала. Фонд оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала не может превышать 40 процентов общего фонда оплаты труда ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение».

5. Условия оплаты труда директора, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата директора ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение», его заместителей и главного бухгалтера организации состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда директора ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.3. Должностной оклад директору устанавливается комитетом в соответствии с порядком установления должностного оклада руководителей организаций, утвержденным нормативным правовым актом комитета и согласованным в установленном порядке.

5.4. Критериями и особенностями определения должностного оклада директора являются сложность труда, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости организации [штатная численность работников организации, показатели, учитывающие режим работы организации, наличие обособленных подразделений, наличие зданий, помещений, разъездной характер работы, масштаб и сложность руководства, участие в государственных программах Российской Федерации и Волгоградской области, и другое].

5.5. Размеры должностных окладов заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются ниже должностного оклада директора учреждения: заместителям руководителя по медицинской, педагогической, реабилитационной работе, по экономическим вопросам, главному бухгалтеру - на 10 процентов, иным заместителям руководителя - на 15 процентов.

5.6. Определить размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера):

- при штатной численности менее 10 единиц - 2;
- при штатной численности от 10 до 50 единиц - 3;
- при штатной численности от 50 до 100 единиц - 4;
- при штатной численности от 100 до 200 единиц - 5;
- при штатной численности от 200 до 300 единиц - 6;
- при штатной численности от 300 до 500 единиц - 7;
- при штатной численности от 500 единиц и более - 8.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора,

заместителей директора, главного бухгалтера и работников учреждения устанавливается приказом комитета в размере, не превышающего размера, установленного абзацем вторым настоящего подпункта.

(в редакции приказа от 10.02.2017 № 48)

5.7. С учетом условий труда директору, заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.8. Директору, заместителям директора за счет и в пределах выделенного фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) надбавка за непрерывный трудовой стаж.

Надбавка за непрерывный трудовой стаж работы в учреждениях системы социальной защиты населения Волгоградской области устанавливается в порядке, предусмотренном подпунктом 3 пункта 4.1. настоящего Положения.

Размер выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы изменяется со дня возникновения права на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие стаж непрерывной работы, находятся в комитете, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего указанный стаж.

2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Руководителю организации с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в организации, наличия ученой степени, почетного звания и других факторов комитетом устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, на определенный срок, но не более чем на один год.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя и его размере принимается руководителем организации.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающем 200 процентов должностного оклада в месяц.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

3) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за квартал, год).

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, премии за год - 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год;

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год;

в) единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

К премированию не представляются руководители, имеющие неснятые дисциплинарные взыскания.

5.9. Выплаты стимулирующего характера директору, заместителям директора (за исключением надбавки за непрерывный трудовой стаж) устанавливаются в зависимости от выполнения ими целевых показателей оценки эффективности (качества) работы ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение».

Целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера директору, заместителям директора определяются в соответствии с приложениями 5 и 6 к настоящему Положению.

Порядок оценки выполнения целевых показателей и критериев оценки эффективности (качества) работы директора, а также срок, на который устанавливаются выплаты стимулирующего характера, определяется приказом комитета.

Порядок оценки выполнения целевых показателей и критериев оценки эффективности (качества) работы заместителя директора для установления выплат стимулирующего характера устанавливается директором ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение».

5.10. Руководителю организации и его заместителям, работающим в сельской местности, устанавливается ежемесячный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в размере 25 процентов.

Под сельской местностью понимаются сельские населенные пункты, определенные статьей 1 Закона Волгоградской области от 07.10.1997 N 139-ОД "Об административно-территориальном устройстве Волгоградской области".

5.11. Главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.12 Расчет стоимости балла и размер балльных выплат стимулирующего характера заместителей руководителя и главного бухгалтера производится в соответствии с «Порядком определения размеров выплат стимулирующего характера на основании достижения значений критериев и (или) целевых показателей для оценки эффективности (качества) работы работников государственного казенного учреждения социального обслуживания «Волгоградский областной реабилитационный центр «Вдохновение», утвержденным приказом руководителя учреждения, в пределах фонда оплаты труда, из расчета на 10 - 30 процентов ниже фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления выплат стимулирующего характера директору ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение», с учетом установленных ограничений максимально возможных процентов по указанным выплатам, в зависимости от критериев и (или) целевых показателей, утвержденных для оценки эффективности (качества) их работы.

5.12. При прекращении трудового договора с директором, заместителями директора и главным бухгалтером по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых им выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем пункте совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника в служебную командировку, направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;
- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);
- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» работникам (в том числе директору, заместителям директора и главному бухгалтеру) может быть оказана материальная помощь в порядке и на условиях, определенных правовым актом комитета,

локальным нормативным актом организации и (или) коллективным договором.

(в редакции приказа от 10.02.2017 № 48)

Решение об оказании материальной помощи директору ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» и ее конкретных размерах принимает комитет на основании письменного заявления директора учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работникам организации принимается директором ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение».

Размер материальной помощи работникам учреждения (включая директора) не должен превышать 200 процентов должностного оклада, ставки заработной платы в расчете на год.

6.2. Из фонда оплаты труда ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата до минимального размера оплаты труда производится в случае, когда размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

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

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

6.5 Директором ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение» по согласованию с комитетом и представительным органом работников исходя из производственной необходимости и экономической целесообразности может быть установлена сдельная система оплаты труда (в том числе для отдельных подразделений организации или отдельных категорий работников) в пределах утвержденного объема средств на оплату труда работников, в отношении которых она применяется. Необходимым условием введения сдельной системы оплаты труда является наличие утвержденных директором (с учетом требований комитета) в установленном трудовым законодательством порядке норм труда и сдельных расценок.

6.6. Выплата единовременного пособия молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, определяется в соответствии с Законом N 964-ОД.

6.7. При невыполнении должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот, же период времени или за выполненную работу.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей оклада. При невыполнении должностных обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

6.8. Работникам, уволенным по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации основаниям, премиальные выплаты не производятся.

6.9. При наличии дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за своевременное и качественное выполнение работ, премиальные выплаты по итогам расчетного периода не выплачиваются за тот расчетный период, в котором работник был привлечен к дисциплинарной ответственности.

6.10. Все виды премиальных выплат производятся работникам, состоящих в трудовых отношениях с учреждением на момент начисления и выплаты премиальных выплат.

6.11. Выплата заработной платы в учреждении производится в денежной форме в рублях.

6.12. При выплате заработной платы учреждение обязано в письменной форме извещать каждого работника о его заработной плате, причитающейся ему, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.13. Заработная плата выплачивается путем перечисления на банковский расчетный

счет каждые полмесяца 5 и 20 числа текущего месяца. Выплата заработной платы производится на банковские карты (или через кассу учреждения). Работникам выдаются расчетные листы за каждый отработанный месяц.

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

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

6.15. При прекращении трудового договора начисления всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

*Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

** При наличии в учреждении представительного органа работников.

ГКУ СО «Волгоградский ОРЦ «Вдохновение»

**к ПОЛОЖЕНИЮ
об оплате труда работников
государственного казенного учреждения
социального обслуживания
«Волгоградский областной
реабилитационный центр «Вдохновение»**

**Размеры
базовых окладов по профессиональным квалификационным группам и
размеры базовых окладов по квалификационным уровням работников
государственного казенного учреждения социального обслуживания
«Волгоградский областной реабилитационный центр «Вдохновение».**

N п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности	Размер базового оклада (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня":	
	1 квалификационный уровень: Санитарка (санитар), младшая медицинская сестра по уходу за больными, фасовщица	5040
1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
	1 квалификационный уровень: инструктор по лечебной физкультуре, инструктор по трудовой терапии, инструктор-дезинфектор, медицинская сестра стерилизационной, медицинский дезинфектор, медицинский регистратор, медицинский статистик, младший фармацевт	6949
	2 квалификационный уровень: лаборант, медицинская сестра диетическая, помощник врача-эпидемиолога, рентгенолаборант	7297
	3 квалификационный уровень: зубной техник, медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра патронажная, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя), фармацевт	7644
	4 квалификационный уровень: акушерка, зубной врач, медицинская сестра перевязочной, медицинская сестра процедурной, фельдшер, фельдшер-лаборант	7991
	5 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурного подразделения (отдела) аптечной организации, старший фармацевт, старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер)	8339
1.3.	Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"	
	1 квалификационный уровень: врач-стажер, провизор-стажер	8339
	2 квалификационный уровень:	9173

	врачи-специалисты, провизор-технолог, провизор-аналитик	
1.4.	Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"	
	1 квалификационный уровень: заведующий отделением	10075
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг":	
	техник по техническим средствам реабилитации инвалидов, социальный работник	6744
2.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"	
	1 квалификационный уровень: специалист по профессиональной ориентации инвалидов, специалист по физиологии труда, специалист по эргономике, специалист по социальной работе, инструктор-методист по лечебной физкультуре	7819
	2 квалификационный уровень: медицинский психолог, специалист по реабилитации инвалидов, инженер по техническим средствам реабилитации инвалидов	8601
2.3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг":	
	заведующий отделением (социальной службой)*	8513
3.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования**	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:	
	помощник воспитателя	5040
3.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:	
	1 квалификационный уровень: младший воспитатель	5560
3.3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
	1 квалификационный уровень: инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	8339
	2 квалификационный уровень: инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	9173
	3 квалификационный уровень: воспитатель, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист	9590
	4 квалификационный уровень: преподаватель, старший воспитатель, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	10007
3.4.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
	1 квалификационный уровень: заведующий отделением	10075

4.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта	
4.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня:	
	1 квалификационный уровень: инструктор по адаптивной физической культуре	8339
	2 квалификационный уровень: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, тренер-преподаватель	9173
5	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	
5.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена": аккомпаниатор, культорганизатор	6603
5.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена": библиотекарь	6949
6.	Профессиональная квалификационная группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии	
6.1.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня": киномеханик	5040
7.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации	
7.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня": 2 квалификационный уровень: дизайнер	6949
8.	Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	
8.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих первого уровня": 1 квалификационный уровень: агент по закупкам, агент по снабжению, архивариус, дежурный по залу (бильярдному), делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, статистик, экспедитор по перевозке грузов	5040
	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	5544
8.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих второго уровня": 1 квалификационный уровень: администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, инструктор-дактилолог, переводчик-дактилолог, секретарь руководителя, техник, техник-программист, художник	5388
	2 квалификационный уровень: заведующий камерой хранения, заведующий складом, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	5927
	3 квалификационный уровень:	6735

	заведующий производством (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	
	4 квалификационный уровень: механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7274
	5 квалификационный уровень:	7440
8.3.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
	1 квалификационный уровень: бухгалтер, документовед, инженер, инженер по организации управления производством, инженер по ремонту, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инженер-энергетик (энергетик), менеджер, менеджер по персоналу, психолог, социолог, специалист по кадрам, сурдопереводчик, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по планированию, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт	7124
	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	7836
	3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	8193
	4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	8549
	5 квалификационный уровень: заместитель главного бухгалтера	8905
8.4.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
	1 квалификационный уровень: начальник отдела информации, начальник отдела кадров, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник отдела социального развития, начальник юридического отдела	9035
	3 квалификационный уровень: Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	10390
9.	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих	
9.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
	1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (аппаратчик химводоочистки 1, 2 и 3 разрядов, оператор котельной 1, 2 и 3 разрядов, подсобный рабочий 1 и 2 разрядов, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2 и 3 разрядов, тракторист 2 разряда, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 2 и 3 разрядов); гардеробщик, горничная, грузчик, дворник, дезинфектор, кастелянша, кладовщик, лифтер, парикмахер, садовник, сестра-хозяйка, сторож (вахтер), телефонист, уборщик	4866

	производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территории	
9.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (аппаратчик химводоочистки 4 разряда, машинист насосных установок 4 и 5 разрядов, оператор котельной 4 и 5 разрядов, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 разряда, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4 и 5 разрядов); водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	5388
	2 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (оператор котельной 6 разряда, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 6 и 7 разрядов)	5927
	3 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 8 разряда)	7004

*к профессиональной квалификационной группе «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» относятся должности заведующих службой организаций социального обслуживания, включая заведующих службой социального сопровождения

**к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников относятся одноименные должности работников организаций социального обслуживания, не имеющих лицензии на осуществление образовательной деятельности

**к ПОЛОЖЕНИЮ
об оплате труда работников
государственного казенного учреждения
социального обслуживания
«Волгоградский областной
реабилитационный центр «Вдохновение»**

**Размеры
базовых окладов работников государственного казенного учреждения
социального обслуживания «Волгоградский областной
реабилитационный центр «Вдохновение», по должностям, не включенным в
профессиональные квалификационные группы**

N п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности	Размер базового оклада (рублей)
1	2	3
1.	Руководители	
1.1.	Главная медицинская сестра	10007
2.	Специалисты	
2.1.	Заведующий прачечной	6732
2.2.	Инженер по технической эксплуатации жилищного фонда:	
	не имеющий категории	7124
	имеющий II категорию	7836
	имеющий I категорию	8193
2.3.	Инструктор (верховая езда, плавание)	8339
2.4.	Инструктор производственного обучения рабочих массовых профессии:	
	4-5 разряда	5388
	6-7 разряда	5927
	8 разряда	7004
2.5.	Работник контрактной службы	7124
2.6.	Руководитель контрактной службы, контрактный управляющий	9035
2.7.	Специалист по закупкам	5388
2.8.	Специалист по охране труда:	
	не имеющий категории	7124
	имеющий II категорию	7836
	имеющий I категорию	8193
2.9.	Специалист по кадровому делопроизводству	5388
2.10.	Специалист по персоналу	7124
2.11.	Специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог)	10007
2.12.	Специалист по работе с семьей	9590
2.13.	Техник-энергетик:	
	не имеющий категории	5388
	имеющий II категорию	5927
	имеющий I категорию	6735
3.	Служащие, технические исполнители и рабочие	
3.1.	Кондитер:	
	1-3 разряда	4866
	4-5 разряда	5353
	6 разряда	5839

3.2.	Курьер	4866
3.3.	Кухонный рабочий, мойщик посуды, официант	4866
3.4.	Машинист экскаватора:	
	4-5 разряда	5388
	6 разряда	5927
3.5.	Машинист электростанции передвижной:	
	4-5 разряда	5388
	6 разряда	5927
3.6.	Оператор платформ подъемных для инвалидов	4866
3.7.	Оператор стиральных машин:	
	2-3 разряда	4866
	4-5 разряда	5353
3.8.	Пекарь:	
	2-3 разряда	4866
	4-5 разряда	5353
3.9.	Повар:	
	2-3 разряда	4866
	4-5 разряда	5353
	6 разряда	5839
3.10.	Плотник:	
	2-3 разряда	4866
	4-5 разряда	5353
	6 разряда	5839
3.11.	Рабочий зеленого хозяйства:	
	3 разряда	4866
	4-5 разряда	5353
	6 разряда	5839
3.12.	Сварщик, газосварщик:	
	1-3 разряда	4866
	4-5 разряда	5353
	6-7 разряда	5839
3.13.	Слесарь по эксплуатации газовых сетей 3-го разряда	5353
3.14.	Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования:	
	2-3 разряда	4866
	4-5 разряда	5353
3.15.	Слесарь-наладчик контрольно-измерительных приборов и автоматики (КИПиА):	
	2-3 разряда	4866
	4 разряда	5353
	5 разряда	5839
	6 разряда	6326
3.16.	Слесарь-сантехник ЖКХ. слесарь-ремонтник ЖКХ	5388
3.17.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования:	
	2-3 разряда	4866
	4-5 разряда	5353
	6-7 разряда	5839
	8 разряда	6326
3.18.	Столяр:	
	2-3 разряда	4866
	4-5 разряда	5353
	6 разряда	5839

3.19.	Швея:	
	2-3 разряда	4866
	4-5 разряда	5353
	6 разряда	5839
3.20.	Электромеханик по лифтам:	
	2-3 разряда	4866
	4-5 разряда	5353
	6-7 разряда	5839
	8 разряда	6326

**к ПОЛОЖЕНИЮ
об оплате труда работников
государственного казенного учреждения
социального обслуживания
«Волгоградский областной
реабилитационный центр «Вдохновение»**

**Размеры
выплат за специфику работы в государственном казенном учреждении социального
обслуживания «Волгоградский областной реабилитационный центр «Вдохновение»**

N п/п	Наименование организаций, подразделений	Размер выплаты (процент)
1	2	3
1.	Психоневрологические интернаты (отделения), дома-интернаты для умственно отсталых детей, реабилитационные центры, реабилитационные центры (отделения) для детей и подростков с ограниченными возможностями, реабилитационные центры (отделения) для граждан пожилого возраста и инвалидов, реабилитационные центры (отделения) для детей - инвалидов, реабилитационные центры (отделения) для молодых инвалидов, социально-реабилитационные центры (отделения) для граждан пожилого возраста и инвалидов, центр социальной помощи для лиц без определенного места жительства и занятий, дом (отделение) ночного пребывания	25

**к ПОЛОЖЕНИЮ
об оплате труда работников
государственного казенного учреждения
социального обслуживания
«Волгоградский областной
реабилитационный центр «Вдохновение»**

**Размеры
выплат за квалификационную категорию, наличие ученой степени, почетного звания в
государственном казенном учреждении социального обслуживания
«Волгоградский областной реабилитационный центр «Вдохновение»**

N п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты, (процентов)
1	2	3
1.	Выплата за вторую квалификационную категорию	10
2.	Выплата за первую квалификационную категорию	15
3.	Выплата за высшую квалификационную категорию	20
4.	Выплата за наличие ученой степени кандидата наук, почетного звания "Заслуженный врач", "Заслуженный работник социальной защиты населения"	10
5.	Выплата за наличие ученой степени доктора наук, звания "Народный врач"	15

**к ПОЛОЖЕНИЮ
об оплате труда работников
государственного казенного учреждения
социального обслуживания
«Волгоградский областной
реабилитационный центр «Вдохновение»**

**Перечень
целевых показателей для оценки эффективности (качества) работы директора
государственного казенного учреждения социального обслуживания
«Волгоградский областной реабилитационный центр «Вдохновение»**

1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу

- 1.1. Выполнение натуральных показателей, утвержденных для расчета нормативных затрат на выполнение государственного задания.
- 1.2. Доведение **средней заработной платы** соответствующих категорий работников организации до установленных соотношений среднемесячной заработной платы в регионе в соответствии с региональной "дорожной картой".
- 1.3. Привлечение безвозмездных поступлений.
- 1.4. Проведение совместных конкурсов и (или) совместных аукционов в электронной форме в качестве координатора.
- 1.5. Комфортность условий предоставления социальных услуг и благоустройство территории.
- 1.6. Исполнение обязанностей председателя Совета директоров.
- 1.7. Взаимодействие с научно-исследовательскими институтами и высшими учебными заведениями по вопросам совершенствования социального обслуживания.
- 1.8. Обеспечение доступности объектов социального обслуживания.
- 1.9. Внедрение новых технологий и (или) иных форм социального обслуживания, принимаемых в социальном обслуживании на дому.
- 1.10. Эффективность организации социального обслуживания на дому.
- 1.11. Обеспечение комплексности социального обслуживания в организации.
- 1.12. Осуществление реабилитационной и профилактической работы в рамках Федерального закона от 24.06.1999 N 120-ФЗ "Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних".

2. Понижающие показатели

- 2.1. Несоблюдение предельного значения коэффициента кратности среднемесячной заработной платы руководителя к среднемесячной заработной плате работников организации.
- 2.2. Несоблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда организации.
- 2.3. Несоблюдение целевого соотношения **средней заработной платы** основного и вспомогательного персонала организации.
- 2.4. Несвоевременная и некачественная сдача отчетов.
- 2.5. Качество ведения бухгалтерского учета в программном продукте "Парус-бюджет" версия 8xx (онлайн).
- 2.6. Наличие обоснованных жалоб на качество предоставляемых услуг.
- 2.7. Неисполнение (несоблюдение) требований по обеспечению комплексной безопасности организаций и проживающих (пребывающих) в нем граждан.
- 2.8. Отсутствие оборудованных помещений для предоставления социальных услуг.
- 2.9. Недоукомплектованность штатных единиц работниками в соответствии с утвержденными нормативами.
- 2.10. Наличие функционально неиспользуемых или неблагоустроенных зон.

3. Премия по итогам работы за год

- 3.1. Поступление средств от иной деятельности.
- 3.2. Место организации в рейтинге организаций социального обслуживания, сформированном по результатам проведения оценки эффективности их деятельности.
- 3.3. Участие организации в областных, межрегиональных конкурсах (кроме конкурсов социальных проектов).
- 3.4. Поступление средств от предоставления дополнительных социальных услуг.

4. Премия по итогам работы за квартал

- 4.1. Функционирование попечительского совета в организации.
- 4.2. Осуществление инновационной деятельности.
- 4.3. Численность специалистов, прошедших повышение квалификации.
- 4.4. Организация и проведение мероприятий, повышающих коммуникативный потенциал получателей услуг.
- 4.5. Организация и проведение мероприятий всероссийского, областного, ведомственного уровня.
- 4.6. Применение инновационных технологий, развитие клубной работы.

**к ПОЛОЖЕНИЮ
об оплате труда работников
государственного казенного учреждения
социального обслуживания
«Волгоградский областной
реабилитационный центр «Вдохновение»**

**Перечень
целевых показателей для оценки эффективности (качества) работы заместителей
директора государственного казенного учреждения социального обслуживания
«Волгоградский областной реабилитационный центр «Вдохновение»**

1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу

- 1.1. Выполнение функций, не входящих в должностные обязанности и имеющих разовый характер по поручению руководителя.
- 1.2. Участие в конкурсах профессионального мастерства.
- 1.3. Наличие публикаций в региональной и федеральной прессе, исследовательских работ.
- 1.4. Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики.
- 1.5. Выполнение срочной работы (сверх нормы).
- 1.6. Обучение сотрудников организации, включая наставничество новых сотрудников.
- 1.7. Обеспечение функционирования системы качества.
- 1.8. Качество исполнения должностных обязанностей.
- 1.9. Соблюдение требований порядка по работе с документацией, утвержденного организацией.
- 1.10. Качество работы по предупреждению самовольных уходов, правонарушений воспитанников, детского травматизма.
- 1.11. Знание законодательных и нормативных документов, приказов, инструкций.
- 1.12. Внесение предложений по оптимизации деятельности.
- 1.13. Положительное заключение контролирующего органа (аудиторская проверка, налоговая проверка и т.д.).
- 1.14. Внедрение инноваций и автоматизации.
- 1.15. Установление и поддержание комфортной психологической атмосферы в трудовом коллективе подразделения.

2. Премия по итогам работы за год

- 2.1. Эффективность работы по недопущению (реструктуризации) просроченной кредиторской задолженности.
- 2.2. Эффективность работы по снижению объема потребляемых энергоресурсов.
- 2.3. Выполнение государственного задания.

3. Премия по итогам работы за квартал

- 3.1. Обеспечение комплексной безопасности организации и проживающих (пребывающих) в ней граждан.
- 3.2. Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил труда, санитарно-гигиенических норм.
- 3.3. Участие в разработке проектов нормативных правовых актов организации и регионального уровня.
- 3.4. Своевременная и качественная сдача отчетности.