

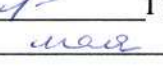
Представитель работодателя  
директор  
государственного автономного  
учреждения социального обслуживания  
населения Свердловской области  
«Комплексный центр социального  
обслуживания населения «Спутник»  
города Верхняя Пышма»

  
Т.В. Шилова

« 14 »  2017г.

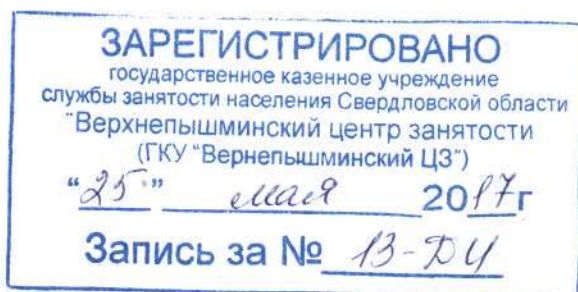
Представитель работников  
Представитель трудового коллектива  
государственного автономного  
учреждения социального обслуживания  
населения Свердловской области  
«Комплексный центр социального  
обслуживания населения «Спутник»  
города Верхняя Пышма»

  
Г.К. Лучко

« 17 »  2017.

**Дополнительное соглашение  
к коллективному договору  
работодателя и работников  
государственного автономного учреждения  
социального обслуживания населения Свердловской области  
«Комплексный центр социального обслуживания населения «Спутник»  
города Верхняя Пышма»  
на 2016 – 2019г.г.**

принят на собрании трудового коллектива  
(протокол от 17.05.2017г.)



На основании решения общего собрания работников государственного автономного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения «Спутник» города Верхняя Пышма» от 17.05.2017г. принято решение о заключении дополнительного соглашения к коллективному договору работодателя и работников государственного автономного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения «Спутник» города Верхняя Пышма» на 2017 – 2019г.г. (далее – Коллективный договор) с целью соблюдения законодательства об охране труда:

1. п. 1.2. Коллективного договора изложить в следующей редакции: «Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем, в лице директора ГАУ «КЦСОН «Спутник» г. Верхняя Пышма» Т.В. Шиловой, действующей на основании Устава, с другой стороны Работниками ГАУ «КЦСОН «Спутник» г. Верхняя Пышма», в лице представителя трудового коллектива Г.К. Лучко.»

2. В связи с утратившим силу Постановлением Правительства Свердловской области от 14.09.2010 г. № 1319-ПП «О ведении новой системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных учреждений социального обслуживания населения» и внесении изменений в Концепцию системы оплаты труда работников областных государственных учреждений социального обслуживания населения Свердловской области, одобренную Постановлением Правительства Свердловской области от 29.10.2007 г. №1055-ПП «Об одобрении Концепции системы оплаты труда работников областных государственных учреждений социального обслуживания населения Свердловской области» (с изменениями и дополнениями), и введением Постановления Правительства Свердловской области № 170-ПП от 23.03.2017г. «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области» изложить пункты 7 и 8 в следующих редакциях:

## VII. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Порядок установления оплаты труда работников, доплат и надбавок определен работодателем в соответствии с: Трудовым кодексом Российской Федерации, Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов доплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казённых учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов доплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат» Законом Свердловской области от 20 июля 2015 года № 94-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников Территориального фонда обязательного медицинского страхования Свердловской области, государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области», Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области». Постановлением Правительства Свердловской области от 23.03.2017 № 170-ПП «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных

учреждений социального обслуживания Свердловской области», в целях совершенствования условий оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области.

7.2. Оплата труда работников учреждения, занимающих должности специалистов и служащих, устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, в соответствии с Постановлением Правительства Свердловской области от 23.03.2017 № 170-ПП «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области» и в соответствии с внутренними локальными актами Учреждения (Положениями: «Об оплате труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения «Спутник» города Верхняя Пышма»; «О стимулирующих выплатах государственного автономного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения «Спутник» города Верхняя Пышма»; «О выделении единовременной материальной помощи работникам государственного автономного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения «Спутник» города Верхняя Пышма»).

7.3. Работникам учреждения, минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям) которых не определены Постановлением Правительства Свердловской области от 23.03.2017 № 170-ПП «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области», размеры окладов устанавливаются по решению руководителя (директора) учреждения в зависимости от сложности труда, но не выше размера оклада (должностного оклада) руководителя (директора) учреждения.

7.4. В случае если заработная плата работника ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным, областным законодательством, ему выплачивается доплата до МРОТ.

7.5. Зарботная плата выплачивается работодателем в денежной форме в валюте РФ (рублях).

7.6. Зарботная плата работникам Центра выплачивается каждые полмесяца: 23 числа текущего месяца - за первую половину месяца, 8 числа месяца следующего за отчетным месяцем производится окончательный расчет.

7.7. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала.

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

7.9. По итогам работы за месяц 8 числа всем работникам Центра выдаются расчетные листки, содержащие расчет по заработной плате.

7.10. Заработная плата работникам перечисляется на карты платежных систем. Днем выплаты заработной платы считается день перечисления Работодателем денежных средств на счет кредитной организации, осуществляющей выпуск и обслуживание карт платежных систем.

7.11. Время простоя (статья 72.2 Трудового Кодекса РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю (заведующему отделением), иному представителю работодателя.

7.12. В связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников учреждения, работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

7.13. В соответствии с п.2, ст.25 ФЗ «О занятости населения» от 19.04.1991г. № 1032-1 при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников, работодатель, не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщает в органы службы занятости.

## **VIII. СТИМУЛИРУЮЩИЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

8.1. Трудовые отношения с работниками оформляются трудовым договором, в котором могут быть конкретизированы условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и/или качества оказываемых услуг. В отношении каждого работника могут быть уточнены и конкретизированы показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов.

С работниками, состоящими в трудовых отношениях с работодателем, вышеперечисленные изменения и дополнения условий трудового договора оформляются дополнительным соглашением.

8.2. При определении размера выплат за особые условия труда компенсационного характера Учреждение руководствуется Трудовым кодексом РФ, приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007г. № 822 «Об утверждении Перечня видов доплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казённых учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», п.12 Постановления Правительства Свердловской области № 170-ПП от 23.03.2017г. «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области».

К выплатам компенсационного характера в автономном учреждении относится:

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

8.2.1. Выплата за иные особые условия труда в размере 30 % устанавливается за работу в учреждении, предоставляющем услуги (работы) пожилым гражданам, инвалидам, детям-инвалидам, семьям с детьми, лицам без определенного места жительства и занятий и производится на основании утвержденного ежегодно перечня должностей работников (сотрудников) с учетом мнения представительного органа работников.

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

8.2.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размера заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

8.2.5. Работникам, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

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

8.2.7. Повышенная оплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22 до 6 часов в размере 20% должностного оклада. Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов.

8.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника учреждения к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную им работу.

8.3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплата за качество выполняемых работ;
- 3) выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

8.3.2. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора учреждения в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания государственных бюджетных и автономных учреждений, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.3.2. Размер стимулирующих выплат определяется в процентах от оклада (должностного оклада).

Премиальные выплаты по итогам работы могут определяться также в абсолютном размере.

8.3.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться на определённый срок (месяц, квартал, полугодие, год) в процентах от оклада (должностного оклада), в том числе за:

- 1) обеспечение безаварийной работы хозяйственно-эксплуатационных систем учреждения;
- 2) обеспечение безотказной и бесперебойной работы программно технических средств, а также информационных ресурсов учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- 3) выполнение работником важных, сложных и срочных работ (участие в работе экспертно-квалификационных и иных комиссиях, созданных в учреждении; проведение работ по сертификации; осуществление закупок товаров, работ и услуг конкурентными способами);
- 4) интенсивность труда выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;

- 5) участие в региональных и федеральных пилотных проектах в сфере социальной защиты;
- 6) разработку, организацию и реализацию региональных и федеральных проектов, мероприятий и программ в сфере деятельности учреждения.

Основанием для выплаты за интенсивность и высокие результаты работы является локальный нормативный акт учреждения с указанием оснований установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и срока её выплаты.

С учётом фактических результатов работы работника учреждения и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может быть досрочно пересмотрен или отменён локальным нормативным актом учреждения.

8.3.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) по следующим основаниям:

- 1) присвоение квалификационной категории (высшая, первая, вторая, третья) по результатам аттестации;
- 2) награждение орденами, медалями, ведомственными наградами Российской Федерации за работу в сфере социальной защиты населения, культуры, образования и здравоохранения;
- 3) присвоение почётного звания;
- 4) наличие учёной степени (кандидат наук, доктор наук) при условии её соответствия профилю выполняемой работником работы и деятельности учреждения;
- 5) наличие у водителей автомобилей квалификации второго и первого класса;
- 6) при выполнении водителем автомобиля функции по перевозке клиентов учреждения.

Выплата за качество выполняемых работ, за присвоение квалификационной категории устанавливается работнику учреждения в течение срока действия присвоенной ему квалификационной категории.

В случае отказа работника учреждения от очередной переаттестации выплата за качество выполняемых работ, за присвоенную ранее квалификационную категорию прекращается с момента истечения срока действия квалификационной категории.

Выплата за качество выполняемых работ, за присвоение почётного звания устанавливается только по основному месту работы.

При наличии у работника учреждения двух и более почётных званий выплата за качество выполняемых работ, за присвоение почётного звания устанавливается по одному из почётных званий.

При наличии у работника учреждения нескольких оснований для осуществления выплаты проценты от оклада (должностного оклада) суммируются.

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

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

8.3.6. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения социального обслуживания Свердловской области при отсутствии во время перерыва другой работы:

1) не позднее одного месяца со дня увольнения из организаций в сфере социальной защиты населения, медицинских организаций, образовательных организаций;

2) не позднее трёх месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией организации в сфере социальной защиты населения, медицинской организации, образовательной организации, сокращения численности или штата работников организации в сфере социальной защиты населения, медицинской организации, образовательной организации.

8.3.6.1. В стаж работы не засчитывается время работы в организациях (структурных подразделениях организаций), не предусмотренных номенклатурой медицинских организаций и номенклатурой организаций социального обслуживания в Свердловской области.

8.3.6.2. Для определения стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, рекомендуется создать соответствующую комиссию в учреждении.

8.4. В целях социальной защищённости работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора учреждения применяется единовременное премирование работников учреждений:

1) при награждении Почётной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;

2) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

3) в связи с празднованием Дня социального работника;

4) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 10 лет, 55 лет для женщин);

5) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости или по инвалидности.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учётом обеспечения финансовыми средствами и мнения представительного органа работников учреждения.

8.4.1. Учреждения, осуществляющие приносящую доход деятельность, имеют право в пределах фонда оплаты труда, сформированного в установленном порядке за счёт средств от приносящей доход деятельности, производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с



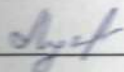
локальным нормативным актом, утверждённым директором учреждения, с учётом мнения представительного органа работников учреждения.

8.5. Размер и условия выплат стимулирующего характера, премии по итогам работы за период (месяц, год) предусматриваются в Положении о стимулирующих выплатах и зависят от фонда оплаты труда, выделенного на соответствующий финансовый год, экономии фонда оплаты труда.


8.6. Работникам, совмещающим работу с обучением, на основании справки-вызова установленного образца предоставляется учебный отпуск с оплатой, предусмотренной Трудовым кодексом РФ.

8.7. При направлении в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размере установленных законодательством РФ, для организаций, финансируемых из бюджета.

Согласовано:

Представитель трудового коллектива  
ГАУ «КЦСОН «Спутник» г. Верхняя Пышма» Г.К. Лучко17 мая 2017 г.

Утверждаю:

Директор  
ГАУ «КЦСОН «Спутник» г. Верхняя Пышма» Г.В. Шилова17 мая 2017 г.**Профилактические меры по противодействию распространения ВИЧ-инфекции среди работников учреждения ГАУ «КЦСОН «Спутник» г. Верхняя Пышма»*****Предотвращение случаев ВИЧ-инфекции.***

С целью предотвращения случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей

Учреждение проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает в себя:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;
- включение информации о ВИЧ-инфекции в водные и повторные инструктажи по охране труда;
- консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию;
- работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования;
- личную информацию работников в рамках положений трудового законодательства РФ.

Сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными, дозволено выполнять свои трудовые функции до тех пор, пока они будут способны исполнять должностные обязанности. При этом Учреждение руководствуется нормами трудового законодательства и иными нормативно-правовыми актами.

Учреждение создает благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИДом.

Учреждение оказывает помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующих вопросах:

- получение информации по вопросам АРВ-терапии;
- оказание материальной помощи в соответствии с положением о материальной помощи сотрудникам ГАУ «КЦСОН «Спутник» г. Верхняя Пышма»;
- помощь в нахождении, организации, представляющих консультационные и другие услуги (например, группы самопомощи, неправительственные организации и др.).

Учреждение признает права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Не допускается дискриминация работников, имеющих ВИЧ-инфекцию, в рамках российского законодательства и не проводит обязательного тестирования на ВИЧ-инфекцию в качестве условий для приема на работу и продолжения занятости. Учитывает особенности гендерного равенства в обращении по вопросам ВИЧ и СПИДа на рабочем месте.