

Представитель работодателя
директор ГКУСО «Центр социального
обслуживания Плюсского района»

Н. Н. Иванова

«10» сентября 2020 г.



Представитель работников -

Председатель первичной
Профсоюзной организации

Е. А. Павлова

«10» сентября 2020 г.

М. П.

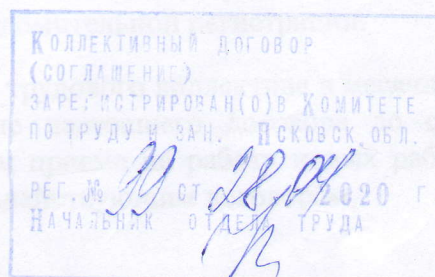
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного казенного учреждения социального обслуживания

Псковской области

«Центр социального обслуживания Плюсского района»

(период действия 2020-2022 г.г.)



Раздел 1. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор (далее договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении ГКУСО «Центр социального обслуживания Плюсского района» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Настоящий договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности сторон, уважения и учета интересов сторон, свободы выбора при обсуждении и решении вопросов, составляющих его содержание, добровольности принятия сторонами на себя обязательств и реальности их выполнения.

1.1. Сторонами настоящего договора являются ГКУСО «Центр социального обслуживания Плюсского района» в лице директора Ивановой Надежды Николаевны, действующего на основании Устава, именуемый далее «Работодатель» и работники учреждения, в лице представителя трудового коллектива.

1.2. Настоящий договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

В случае реорганизации учреждения договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

Изменения и дополнения в течении срока действия договора производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном в ТК РФ, и доводится до сведения работников учреждения.

1.3. Все условия договора являются обязательными для выполнения Работодателем и всеми работниками учреждения. Ни одна из сторон не может в течении срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.4. При принятии законов РФ по вопросам, которые нашли закрепление в данном договоре, в него вносятся соответствующие изменения.

1.5. Подписанный договор, приложения, протоколы разногласий в течении семи рабочих дней со дня подписания направляются Работодателем в уполномоченный орган исполнительной власти Псковской области для уведомительной регистрации.

1.6. Работодатель совместно с представителем трудового коллектива в месячный срок после подписания договора доводит содержание настоящего договора до сведения работников всех структурных подразделений. При приеме на работу новых работников Работодатель обязан под роспись ознакомить их с действующим договором.

2. Предмет договора

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

Раздел 2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. Заработную плату выплачивать два раза в месяц: 30 числа – за 1-ую половину месяца и 15 числа следующего месяца – окончательный расчет за 2-ую половину месяца. Сроки выплаты заработной платы согласовываются с учредителем и могут быть изменены в течении года.

2.1.3. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников бюджетной сферы подлежат индексации. Размер и сроки проведения указанной индексации устанавливаются актом Администрации области.

2.1.4. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии со штатным расписанием, утвержденным в установленном порядке.

2.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

2.1.6. Оплату труда работников в государственном казенном учреждении социального обслуживания производить в соответствии с законом Псковской области от 07 октября 2010 г. № 1006-Оз «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетной сферы Псковской области», постановлениями Администрации Псковской области от 11.03.2015 № 116 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Псковской области» и от 24.02.2015 № 82 «О размерах должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих общепрофессиональных профессий рабочих бюджетной сферы Псковской области».

2.1.7. Установить работникам учреждения должностные оклады (оклады) согласно приложению № 1 к постановлению Администрации Псковской области от 11.03.2015 № 116 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Псковской области» и постановления Администрации Псковской области от 24.02.2015 № 82 «О размерах должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, общепрофессиональных профессий рабочих бюджетной сферы Псковской области».

2.1.8. Работникам могут быть установлены следующие компенсационные выплаты:

1) повышение оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания и увеличение объема выполняемой работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в размерах, на срок и в порядке, определенных по

соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3) повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в размере 4 процентов от должностного оклада (оклада) и осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда (по результатам специальной оценки условий оплаты труда (аттестации рабочих мест по условиям труда)).

4) доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» производится в случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составит менее минимального размера оплаты труда.

2.1.9. Работникам могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- 1) надбавка за стаж работы, выслугу лет.
- 2) выплаты за интенсивность и эффективность работы.
- 3) выплаты за отличное качество выполняемых работ.
- 4) премии по итогам работы.

Надбавки за стаж работы, выслугу лет работникам учреждения устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (окладу) в следующих размерах:

- в размере 5 % от должностного оклада (оклада) при стаже работы от 5 до 10 лет;
- в размере 10 % от должностного оклада (оклада) при стаже работы от 10 до 15 лет;
- в размере 15 % от должностного оклада (оклада) при стаже работы свыше 15 лет;

В стаж работы засчитывается:

- стаж работы в федеральных органах государственной власти, государственных органах власти, органах местного самоуправления, федеральных государственных, государственных и муниципальных учреждениях соответствующего вида экономической деятельности и сфере образования;

- время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти, профсоюзных органах;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время работы в учреждениях социального обслуживания, здравоохранения, образования стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01 января 1992 года.

Выплата за интенсивность и эффективность работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда с учетом:

- объема и эффективности проделанной работы;
- многообразия операций, выполняемых в процессе трудовой деятельности;

- соответствия показателей и критериев оценки эффективности деятельности, предусмотренными трудовыми договорами с работниками;
- качества оказания предоставляемых социальных услуг;
- отсутствия обоснованных жалоб;
- участия в выполнении важных работ и мероприятий.

Размер стимулирующей выплаты за интенсивность и эффективность устанавливается в соответствии с приложением № 1 к Коллективному договору.

Выплата за отличное качество выполняемых работ устанавливается при условии успешного и добросовестного исполнения работниками должностных обязанностей, соблюдения трудовой дисциплины, кодекса профессиональной этики и, в том числе, при награждении работников ведомственными наградами, наградами органов государственной власти и местного самоуправления области, Комитета по социальной защите Псковской области.

Стимулирующая выплата «Премии по итогам работы» устанавливается с целью поощрения из фонда оплаты труда (в пределах экономии фонда оплаты труда) и выплачивается по итогам работы за месяц, квартал.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное выполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;
- сложность выполняемого задания, срочность его выполнения;
- достижение и превышение нормативных показателей работы;
- своевременность и полнота подготовки отчетности и другие;
- оперативное и качественное выполнение отдельных поручений руководителя учреждения, руководителя структурного подразделения и т.д.
- качественная подготовка и проведение важных работ, мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Размер стимулирующих выплат работникам, за исключением надбавки за стаж работы, определяется руководителем учреждения с учетом результатов труда работника и предложений руководителей структурных подразделений, оформленных служебной запиской.

Работники, несвоевременно и некачественно выполняющие свои должностные обязанности, премируются в более низких размерах или не премируются полностью в случаях:

- несвоевременного и (или) некачественного выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией;
- совершения действия, нанесшего материальный ущерб учреждению;

- совершения прогула, в том числе отсутствие на работе более четырех часов подряд в течении рабочего дня;

- появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения.

Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю учреждения – председателем Комитета по социальной защите Псковской области (далее – председатель Комитета), работникам учреждения – руководителем учреждения.

Размер стимулирующих выплат устанавливается с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде.

Выплаты за интенсивность, эффективность работы, за отличное качество выполняемых работ могут быть прекращены руководителю учреждения – по решению председателя Комитета, работникам – по решению руководителя учреждения.

2.2.В области нормирования оплаты труда стороны договорились:

Утверждать нормы труда, а также в связи с внесением изменений в нормативные акты вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-штатных мероприятий.

2.3.Гарантии и компенсации

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по переезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных нормативными документами для государственных учреждений социального обслуживания, финансируемых из областного бюджета.

2.3.2. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

2.3.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 178).

Раздел 3. Вопросы занятости, гарантии при возможном высвобождении, обеспечении занятости

3.1. Трудовой договор

3.1.1. Трудовые отношения при поступлении работника на работу Работодатель оформляет заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны и приказом директора, который объявляется работнику под роспись.

3.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три

месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобожденных в результате реорганизации, ликвидации учреждения.

3.4. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 4 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет.

3.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования – средства организации).

3.7. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.2. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 13-00 до 14-00.

4.3. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

4.4. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по согласованию между работником и работодателем.

4.5. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка (приложение 2), графиках отпусков.

4.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

4.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется:

- инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней в соответствии со статьей 23 Федерального закона от 24.11.1985 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

4.8. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда либо опасным условиям труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда либо к опасным условиям труда, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ст. 11 ТК РФ).

4.9. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 118 ТК РФ).

Рекомендуемый перечень профессий и должностей работников, которым могут предоставляться дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день прилагается (приложение № 3 к договору).

Раздел 5. Охрана труда

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязан обеспечить:

5.1.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

5.1.2. Применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

5.1.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

5.1.4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

5.1.5. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и инвентарь в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (приложение № 4);

5.1.6. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировке на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

5.1.7. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

5.1.8. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

5.1.9. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), (Приложение № 6).

5.1.10. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

5.1.11. Информирование работником об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

5.1.12. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

5.1.13. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций. В том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

5.1.14. Расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве;

5.1.15. Беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти. Уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве;

5.1.16. Выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки;

5.1.17. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

5.1.18. Ознакомление работников с требованиями охраны труда;

5.1.19. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения уполномоченного работниками органа;

5.1.20. Наличие комплекта нормативно-правовых актов, содержащих требования охраны труда;

5.1.21. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (Приложение 5);

5.1.22. обеспечить функционирование системы управления охраной труда (приказ № 38-од от 09.12.2016 г.);

5.1.23. выдавать своевременно и бесплатно работникам смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с установленными типовыми нормами по перечню профессий и должностей (приложение № 7);

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда и технике безопасности, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

немедленно извещать своего руководителя или исполняющего его обязанности о
й ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае,
сшедшем в учреждении;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию
ой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем
е, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские
еждения.

Раздел 6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

6.1. Принимая на себя обязательства по развитию социальной сферы и обеспечению
иальных гарантий, стороны договорились строить свою работу по социальной защите
отников и членов их семей на страховых принципах.

Исходя из этого Работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное медицинское страхование и
осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном
деральным законодательством;
- своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном
конодательством в Фонд социального страхования;
- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате
ботающих для предоставления их в Пенсионный фонд;
- обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на
ормление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;
- ходатайствовать перед Администрацией района об обеспечении работников,
меющих детей дошкольного возраста, местами в детских садах;

Не допускать образование задолженности по обязательным платежам в
сударственные внебюджетные фонды.

Раздел 7. Заключительные положения

7.1. Изменения и дополнения договора в течении срока его действия принимаются
олько по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

7.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него
оговором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового
пора путем организации и проведения забастовок.

7.3. Контроль за выполнением договора осуществляют стороны, подписавшие его, в
согласованных порядке, формах и сроках.

7.4. Работодатель в установленном законами и иными правовыми актами порядке
обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-
экономическом положении учреждения, основных направлениях производственной
деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

Согласованно:

Представитель трудового
коллектива

Е. А. Павлова
« 10 » ноября 2020



РАЗМЕР СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ

Стимулирующие выплаты за интенсивность и эффективность работы устанавливаются
следующим работникам:

- Главный бухгалтер – 28 %
- Бухгалтер – 10 %
- Заместитель директора - 19 %
- Заведующий отделением – 30 %
- Специалист по кадрам – 6 %
- Водитель автомобиля – 70 %
- Социальный работник участковый – 60 %
- Педагог-психолог – 30 %
- Социальный педагог – 35 %
- Социальный работник – 80 %
- Специалист по организации и установлению
выплат социального характера – 40 %
- Документовед – 8 %

Утверждаю

Принято

Директор ГКУСО
«Центр социального обслуживания
Плюсского района»

общим собранием
Трудового коллектива
протокол № 2 от 10.03.2020 г.

«10» марта 2020 г.

Н. Н. Иванова



ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

ДЛЯ РАБОТНИКОВ

ГКУСО «ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

ПЛУССКОГО РАЙОНА»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка — локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом и иными Федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания. А так же иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ

Заключение Трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет.

Трудовые договоры могут быть заключены:

- на неопределенный срок
- на определенный срок не более 5 лет

Трудовой договор заключается в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

Один договор передается работнику, другой хранится у работодателя.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе с должностной инструкцией.

При заключении трудового договора лицо, поступившее на работу предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета — для военнообязанных;
- документы об образовании, о квалификации при поступлении на работу требующую специальных знаний.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем.

3. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ.

Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за 2 недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении указанного срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу, а администрация Центра обязана выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в соответствии со ст. 81 ТК РФ.

Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

Днем увольнения считается последний день работы.

В последний день работы работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с ТК РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию приказа об увольнении.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Рабочее время – время в течении которого работник должен исполнять возложенные на него трудовые обязанности (должностные инструкции).

Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работодатель обязан вести учет фактически отработанного времени каждым работником.

Режим работы в ГКУСО «Центр социального обслуживания Плюсского района»

Начало работы: 8.30

Перерыв на обед: 13.00 – 14.00

Окончание работы: 17.30

Выходные дни: суббота, воскресенье

Продолжительность работы накануне рабочих праздничных дней уменьшается на 1 час.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

- Перерыв для отдыха и питания 1 час, с 13.00 до 14.00
- Выходные дни – суббота, воскресенье
- Нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 112 ТК РФ
- Ежегодные оплачиваемые отпуска

Оплачиваемый отпуск не может быть менее 28 календарных дней и право на него первый год работы возникает у работника через 6 месяцев.

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

6. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

При нарушении трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинированные взыскания:

- замечание
- выговор
- увольнение

Применение дисциплинарных взысканий проводится в соответствии с требованиями ТК РФ.

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

Наименование профессии или должности	Продолжительность отпуска (календарных дней)
Руководитель учреждения	12
Главный бухгалтер	7
Водитель автомобиля	7

Согласованно:

Представитель трудового
коллектива

Е. А. Павлова
« 10 » июня 2020

Утверждаю:



Директор ГКУСО «ЦСО»
Н. Н. Иванова

2020

ПЕРЕЧЕНЬ

ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, РАБОТА (НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ) КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК

Наименование профессии или должности	Продолжительность отпуска (календарных дней)
Руководитель учреждения	12
Главный бухгалтер	7
Водитель автомобиля	7

Согласованно:

Представитель трудового
коллектива

Е. А. Павлова
« 10 » июня 2020



Утверждаю:

Директор ГКУСО «ЦСО»
Н. Н. Иванова
« 10 » июня 2020

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий работников, имеющих право на бесплатную выдачу по действующим нормам спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№	Наименование профессий	Наименование средств индивид. защиты	Кол-во предметов на 1 раб-ка	Срок носки в годах
1.	Социальный работник Постановление Администрации Псковской области от 28.11.2014 № 515 «О порядке обеспечения работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении области, специальной одеждой, обувью и инвентарем или выплатой денежной компенсации на их приобретение, и порядке выплаты работникам. Профессиональная деятельность которых связана с разъездами, денежной компенсации в размере фактически понесенных расходов. Связанных с проездом на транспорте общего пользования (кроме такси)	Халат	1	1
		Обувь комнатная	1	3
		Обувь зимняя	1	3
		Обувь резиновая	1	3
		Сумка хозяйственная	1	3
		Полотенце	2	2
		Сумка-коляска	1	3
		Перчатки хозяйственные	4	1
2.	Водитель автомобиля Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 22 июня 2009 г. № 375н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	1
		Перчатки хлопчатобумажные или перчатки трикотажные с полимерным покрытием	6	1

Согласованно:

Представитель трудового
коллективаЕ. А. Павлова
« 10 » марта 2020

Утверждаю:

Директор ГКУСО «ЦСО»

Н. Н. Иванова

2020

**МЕРОПРИЯТИЯ**

по улучшению условий охраны труда в ГКУСО

«Центр социального обслуживания Плюсского района»

№	мероприятия	сроки проведения	исполнитель
1.	Вести обязательное за счет средств предприятия медицинское страхование работников и страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	постоянно	главный бухгалтер
2.	Обеспечивать выдачу работникам специальной одежды, и других СИЗ или выплачивать денежную компенсацию по личному заявлению	постоянно	главный бухгалтер
3.	Организовывать предварительные медосмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры	по мере приема на работу, ежегодно	специалист по кадрам
4.	Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников учреждения	постоянно	ответственный по охране труда
5.	Разработка, издание (размножение) инструкций по охране труда, а также приобретение других нормативных правовых актов и литературы в области охраны труда	постоянно	директор
6.	Участие в спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятиях (ГТО), проводимых на территории района и области	в течении года	работники Центра

Согласованно:

Представитель трудового
коллектива

Е. А. Павлова
« 10 » июня 2020



Утверждаю:

Директор ГКУСО «ЦСО»
Н. Н. Иванова
« 10 » июня 2020

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, которые должны проходить обязательные предварительные
(при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры

Должность	Периодичность
Социальный работник	При поступлении на работу, далее 1 раз в год
Водитель автомобиля	1 раз в 2 года

Согласованно:

Представитель трудового
коллективаЕ. А. Павлова
« 10 » ноября 2020

Утверждаю:

Директор ГКУ СО «ЦСО»

Н. Н. Иванова« 10 » ноября 2020

НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СМЫВАЮЩИХ И ОБЕЗРАЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ

(ст. 212 ТК РФ, приказ Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм
бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств стандарта
безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или)
обезвреживающими средствами»)

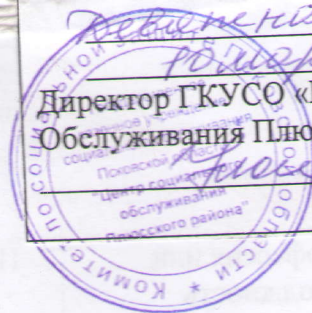
№	Профессия или должность	Наименование работ и производственных факторов	Наименование средства	Норма выдачи на 1 мес. (грамм)
1.	Водитель автомобиля	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	мыло	200

ГКУСО «Центр социального обслуживания
Плюсского района»

ВСЕГО ПРОШНУРОВАНО,
ПРОНУМЕРОВАНО,
СКРЕПЛЕНО ПЕЧАТЬЮ

Решение Решение ЛИСТОВ
2020 года
Директор ГКУСО «Центр социального
Обслуживания Плюсского района»

Н. Н. Иванова



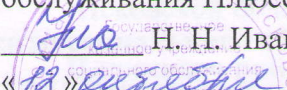
ЧИСЛЕННОСТЬ ПОЛУЧАТЕЛЕЙ социальных услуг

Количество граждан, состоящих на социальном обслуживании в
ГКУСО «Центр социального обслуживания Плюского района»
на 01.02.2021 г.

Форма обслуживания	Количество обслуживаемых граждан			
	Бесплатно	За частичную плату	За полную плату	Всего
Социальное обслуживание на дому	116	78	0	194
Полустационарное социальное обслуживание	5	-	-	5

Количество свободных мест в форме
Социального обслуживания на дому – 9 человек.

Представитель работодателя
Директор ГКУСО «Центр социального
обслуживания Плюского района»

 Н. Н. Иванова
«12» октября 2020 г.
М.п. «Центр социального
обслуживания
Плюского района»

Председатель первичной профсоюзной
организации

 Е. А. Павлова
«12» октября 2020 г.
М.п.

ИЗМЕНЕНИЯ

в Коллективный договор

ГКУСО «Центр социального обслуживания Плюского района»

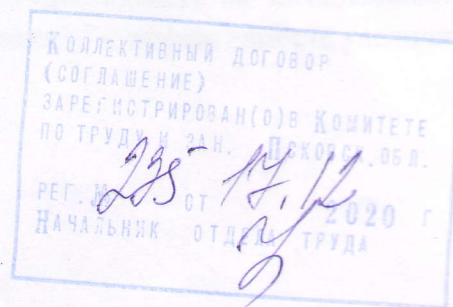
Зарегистрированный 28.04.2020 № 99

Приложение № 1 «Размер стимулирующих выплат за интенсивность и эффективность работы».

Стимулирующие выплаты за интенсивность и эффективность работы устанавливаются следующим работникам, читать в новой редакции с 01.10.2020.

- бухгалтер – 30 %
- специалист по кадрам – 25 %
- педагог-психолог – 50 %
- социальный педагог – 50 %

Выплата остальным работникам остается в прежнем размере.



Комитет по социальной защите Псковской области

Государственное казённое
учреждение
социального обслуживания
Псковской области
**«Центр социального обслуживания
Плюсского района»**
(ГКУСО «Центр социального обслуживания
Плюсского района»)

ул. Комсомольская, д.1-а, р.п. Плюсса,
Плюсский район, Псковская область, 181000
тел. (8233) 2-17-59, 2-23-83

П Р О Т О К О Л

12.10.2020

№

2

Общего собрания работников
ГКУСО «Центр социального
обслуживания» Плюсского района»

Председатель: Сенина О. В.

Секретарь: Павлова Е. А.

Всего членов коллектива: - 43

Присутствовало: - 28

ПОВЕСТКА ДНЯ:

Внесение изменений в Коллективный договор ГКУСО «Центр социального обслуживания Плюсского района» на 2020-2022 г. г., зарегистрированного 28.04.2020 № 99.

СЛУШАЛИ:

1. Директора Центра Иванову Н. Н. об изменениях в коллективный договор. Внести изменения в приложение № 1 «Размер стимулирующих выплат за интенсивность и эффективность». Стимулирующую выплату за интенсивность и эффективность увеличить с 01.10.2020. следующим работникам:

- бухгалтер – 30 %
- специалист по кадрам – 25 %
- педагог-психолог – 50 %
- социальный педагог – 50 %

ВЫСТУПИЛА: Гогина Г. В. – поддержала предложение Ивановой Н. Н.

РЕШИЛИ: большинством голосов внести вышеперечисленные изменения в Коллективный договор на 2020-2022 г. г., зарегистрированный 28.04.2020 № 99.

Председатель собрания:



О. В. Сенина

Секретарь собрания:



Е. А. Павлова