

**Изменения и дополнения
в Коллективный договор
Государственного казенного учреждения Самарской области
«Социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних
«Наш дом» на 2022-2025 годы**
зарегистрированного в департаменте трудовых отношений Министерства труда,
занятости и миграционной политики Самарской области 31.05.2022 года №02972022

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области
Присвоен регистрационный номер 02972022/1
от «19» 02 2024 г.
Ген. дир. Мухомова Е. В. ИИ
(подпись, Ф.И.О.)

Стороны коллективного договора ГКУ СО СРЦ «Наш дом» в лице директора Титовой Олеси Сергеевны, с одной стороны и работники ГКУ СО СРЦ «Наш дом» с другой стороны, в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Кудиновой Екатерины Александровны с другой стороны, решили внести в коллективный договор изменения и дополнения о нижеследующем:

1. Пункт 4.9 изложить в следующей редакции: при суммированном учете (ст.104 ТК РФ) рабочее время сверх нормальной продолжительности в учетном периоде считается сверхурочным и оплачивается в соответствии со статьей 152 ТК РФ. Повару, медицинской сестре палатной (постовой) устанавливается учетный период продолжительностью один квартал.
2. Пункт 4.10 изложить в следующей редакции: воспитателю, кухонному рабочему, уборщику служебных помещений, водителю автобуса, сторожу(вахтеру) устанавливается учетный период продолжительностью 1 год.
3. Пункт 5.3 изложить в следующей редакции: установлена доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам СОУТ 20% от должностного оклада следующие должности – медицинская сестра палатная (постовая), врач-педиатр, старшая медицинская сестра, повар. (Приложение №11).
4. Пункт 5.4 изложить в следующей редакции: установлена доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам СОУТ 15% от должностного оклада следующие должности – кладовщик. (Приложение №11).
5. Приложение №9 «Положение о премировании работников ГКУ СО СРЦ «Наш дом»» заменено на новое. Приложение №9 прилагается.
6. Дополнить коллективный договор разделом 12 в следующей редакции:

12. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ

1. Работодатель обязуется соблюдать определенные действующим законодательством трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с п.7ст.38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а именно:
 - приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч.1 ст.351.7 ТК РФ);
 - не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч.5 ст.351.7 ТК РФ);
 - в период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности) (ч.2 ст.351.7 ТК РФ);
 - возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч.8 ст.351.7 ТК РФ);
 - предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного работника время в течение шести месяцев после

возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч.9 ст.351.7 ТК РФ);

2. Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки:

2.1 для мобилизованных работников по месту работы:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников;
- оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений (из средств профсоюзного комитета);
- предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в том числе медицинских);

2.2 для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:

- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время.

От работодателя:

Директор ГКУ СО СРЦ «Наш дом»


О.С. Титова
« 18 » 02 2024г.

От трудового коллектива:

Председатель ППО ГКУ СО СРЦ «Наш дом»


Е.А. Кудинова
« 18 » 02 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании
Государственного казенного учреждения Самарской области
«Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних
«Наш дом»

1. Общие положения

- 1.1 Настоящее Положение разработано в рамках реализации Указов Президента Российской Федерации №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики в сфере защиты детей-сирот и детей оставшихся без попечения родителей» от 28.12.2012г., в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.
- 1.2 Настоящее положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности, достижения лучших результатов деятельности, улучшения качества работы. При этом оно призвано обеспечить непосредственную связь премий с трудовыми (производственными) результатами каждого работника.
- 1.3 Премирование производится на основе индивидуальной оценки труда каждого работника (лист оценивания) и его личного вклада в процессе финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.
 Индивидуальная оценка труда производится на основании системы показателей и критериев эффективности и результативности деятельности, позволяющих количественно оценить качество труда конкретного работника.
- 1.4 Премия работникам учреждения устанавливается в соответствии со следующими базовыми показателями оценки качества и результатов труда работников:
 - для медицинских работников (средний медицинский персонал, врач-педиатр):

Наименование показателя	Соответствие требованиям	Несоответствие требованиям
Уровень профессиональной компетенции сотрудника при оказании социальных услуг	5,5	0
Отсутствие нарушений сроков и порядка ведения документации	1	0
Отсутствие нарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов и текущих проверок уполномоченных должностных лиц учреждения, касающихся направления деятельности сотрудника	1,5	0
Отсутствие обоснованных жалоб клиентов на работу сотрудников	1	0
Отсутствие чрезвычайных происшествий, травматизма, самовольных уходов (максимальное количество баллов 1; при наличии травматизма, самовольного ухода – штрафные баллы)	1	0
Максимальное количество баллов	10	0

-для педагогических работников:

Наименование показателя	Соответствие требованиям	Несоответствие требованиям
Уровень профессиональной компетенции сотрудника при оказании социальных услуг	5	0
Отсутствие нарушений сроков и порядка ведения документации	1	0
Отсутствие нарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов и текущих проверок уполномоченных должностных лиц учреждения, касающихся направления деятельности сотрудника	2	0
Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	1	0

на работу сотрудников		
Отсутствие чрезвычайных происшествий, травматизма, самовольных уходов (максимальное количество баллов 1; при наличии травматизма, самовольного ухода – штрафные баллы)	1	0
Дополнительные баллы	по решению комиссии	0
Штрафные санкции	по решению комиссии	0
Максимальное количество баллов	10	0

-для заместителей директора, заведующих отделением, специалистов и служащих

Наименование показателя	Соответствие требованиям	Несоответствие требованиям
Уровень профессиональной компетенции (способность применять имеющиеся знания, практический опыт, умение принимать самостоятельно решения в пределах своей компетенции)	3	0
Качество и своевременность оформления документов по формированию и сдачи отчетности в соответствии с установленным порядком	2	0
Освоение и внедрение в учреждениях передовых технологий, новых методов, форм и видов оказываемых услуг по профилю учреждения	2	0
Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики, соблюдение норм охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности	3	0
Максимальное количество баллов	10	0

-для работников рабочих профессий:

Наименование показателя	Соответствие требованиям	Несоответствие требованиям
Уровень профессиональной компетенции (способность применять имеющиеся знания, практический опыт, умение принимать самостоятельно решения в пределах своей компетенции)	3	0
Своевременное и качественное выполнение особо сложных и ответственных работ, исполнение распоряжений от руководителя		0
Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики, соблюдение норм охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности	3	0
Максимальное количество баллов	10	0

- 1.5 Премирование работников производится в зависимости от наличия средств на эти цели, обусловленных результатами работами по учреждению. Основанием для начисления премии работникам являются показатели эффективности и критерии оценки эффективности и результативности деятельности работников центра.
- 1.6 Основанием для выплаты премии является приказ работодателя с указанием конкретного размера выплат (премии) в процентном отношении от должностного оклада, пропорционально отработанному времени согласно бальной оценке показателей, премирования каждому конкретному работнику.

2. Источники премирования

- 2.1 Премирование осуществляется за счет экономии средств по фонду оплаты труда.

- 2.2 Премирование работников производится ежеквартально, а так же по итогам работы за год при наличии средств на эти цели. Премирование педагогических и медицинских работников производится ежемесячно. Премии работникам учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу за фактически отработанное время.
- 2.3 Сумма средств, направляемых на премирование, ежеквартально (ежемесячно) определяется по каждой должности работников исходя из результатов финансово-хозяйственной деятельности учреждения в целом и результатов деятельности отдельных служб и подразделений, а так же отдельных работников за текущий месяц, квартал.
- 2.4 Величина средств направляемых на премирование, ежеквартально (ежемесячно) утверждается приказом директора.

3. Порядок утверждения, начисления премий

- 3.1 Оценку выполнения показателей эффективности, деятельности работников осуществляет комиссия, утвержденная приказом руководителя и действующая на основании Положения о комиссии по премированию работников учреждения. На основании представленной информации (служебная записка) от руководителей подразделений в котором работает сотрудник, комиссия осуществляют бальную оценку эффективности и результативности его деятельности за отчетный период.
- 3.2 По результатам заседания комиссии составляется протокол решения комиссии. Данный протокол утверждается руководителем либо председателем комиссии и передается в бухгалтерию для установления размера премии.
- 3.3 Премии по итогам работы за год (квартал, месяц) производится на основании приказа руководителя в зависимости от показателей деятельности по организации в целом после подведения финансовых показателей за год (квартал, месяц). Премирование работников учреждения осуществляется в процентном соотношении от должностного оклада, пропорционально отработанному времени в отчетном периоде.
- 3.4 Размер премии включается в средний заработок для расчета размера оплаты ежегодных отпусков, пособий для временной нетрудоспособности и других случаев, предусмотренных законодательством.

4. Порядок выплаты премий

- 4.1 Премии работникам начисляются за конечные результаты работы.
- 4.2 Размер премий работникам устанавливается за выполнение базовых показателей оценки качества и результатов труда работников государственных учреждений службы семьи и демографического развития Самарской области.
- 4.3 В организации должен быть налажен и обеспечен учет выполнения показателей премирования.
- 4.4 Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, квартале, премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.
- 4.5 Выплата премии осуществляется на основании приказа руководителя. Премии выплачиваются вместе с заработной платой за прошедший месяц, квартал.
- 4.6 Настоящее Положение не распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием по внутреннему совместительству.

5. Лишение премии

- 5.1 Работодатель вправе лишать (полностью или частично) премии работников, допустивших в отчетном периоде (год, квартал) нарушение трудовой дисциплины, должностных инструкций и другие производственные упущения, имеющих дисциплинарное взыскание. При этом лишение или снижение премии производится за тот отчетный период, в котором совершен проступок. В приказе руководителя должны быть указаны основания для лишения или снижения размера премии конкретному работнику.
- 5.2 Работники, некачественно исполнявшие свои должностные обязанности, что должно быть подтверждено служебными записками, составленными руководителями подразделений учреждения, могут быть лишены премии частично. Лишение или снижение премии оформляется приказом руководителя с обязательным указанием причины и производится за расчетный период, в котором были совершены нарушения трудового законодательства.
- 5.3 Споры, возникающие при выплате премий, решаются в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда, по результатам СОУТ, которые имеют право на установление доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в предусмотренном повышенном размере ст.147 ТК РФ

№	Наименование должности	Класс (подкласс)	Процент доплаты
1	Повар	3.1	20%
2	Медицинская сестра палатная (постовая) 1 корпус	3.2	20%
3	Врач-педиатр	3.2	20%
4	Старшая медицинская сестра	3.2	20%
5	Кладовщик	3.1	15%