

Директор  
Государственного бюджетного учрежде-  
ния социального обслуживания Красно-  
дарского края «Щербиновский ком-  
плексный центр социального обслужива-  
ния населения»  
наименование организации



Е.В. Лысенкова

подпись  
«09» 01 2024 г.  
М.П.

Председатель первичной профсоюз-  
ной организации  
Государственного бюджетного  
учреждения социального обслужи-  
вания Краснодарского края «Щер-  
биновский комплексный центр со-  
циального обслуживания населе-  
ния»  
наименование организации

*Н.В. Кимлач* Н.В. Кимлач

подпись  
«09» 01 2024 г.

**Изменение приложений к коллективному договору  
ГБУ СО КК «Щербиновский КЦСОН» на 2021 - 2024 годы**

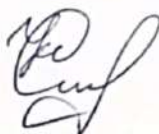
Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения Щербиновского района» Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения Дата <u>09.01.2024</u> <i>В.Ю. [подпись]</i> Инициалы должности <u>В.Ю.</u> подпись Ф.И.О.
---

*прикреплено к КД*

Изменение приложений к коллективному договору  
ГБУ СО КК «Щербиновский КЦСОН» на 2021 - 2024 годы

В связи изменением структуры штатного расписания в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Краснодарского края от 14 ноября 2023 года № 1984 «О внесении изменений в приказ министерства труда и социального развития Краснодарского края от 18 июня 2020 г. № 767 «О штатных расписаниях государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края» изложить в новой редакции Приложения №2, №4, №5, №7, №9 к коллективному договору (прилагается).

Юрисконсульт



Е.С. Кузьмина


Директор  
Государственного бюджетного учрежде-  
ния социального обслуживания Красно-  
дарского края «Щербиновский ком-  
плексный центр социального обслужива-  
ния населения»  
наименование организации



Е.В. Лысенкова

подпись  
«09» 01 2024 г.  
М.П.

Председатель первичной профсоюз-  
ной организации  
Государственного бюджетного  
учреждения социального обслужи-  
вания Краснодарского края «Щер-  
биновский комплексный центр со-  
циального обслуживания населе-  
ния»  
наименование организации

 Н.В. Кимлач  
подпись  
«09» 01 2024 г.

**Изменение приложений к коллективному договору  
ГБУ СО КК «Щербиновский КЦСОН» на 2021 - 2024 годы**

Государственное казенное учреждение  
Краснодарского края  
«Центр занятости населения Щербиновского района»  
Уведомительная регистрация  
коллективного договора, соглашения  
Дата 09.01.2024 34С/201  
  
и.о. исполняющего обязанности  
подпись: В.Ю.  
прикрепление к КД

Изменение приложений к коллективному договору  
ГБУ СО КК «Щербиновский КЦСОН» на 2021 - 2024 годы

В связи изменением структуры штатного расписания в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Краснодарского края от 14 ноября 2023 года № 1984 «О внесении изменений в приказ министерства труда и социального развития Краснодарского края от 18 июня 2020 г. № 767 «О штатных расписаниях государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края» изложить в новой редакции Приложения №2, №4, №5, №7, №9 к коллективному договору (прилагается).


Юрисконсульт



Е.С. Кузьмина

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к коллективному договору  
ГБУ СО КК «Щербиновский  
КЦСОН»

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной  
профсоюзной организации ГБУ СО  
КК «Щербиновский КЦСОН»

 Н.В. Кимлач  
«09» января 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБУ СО КК  
«Щербиновский КЦСОН»

  
 Е.В. Лысенкова  
«09» января 2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
государственного бюджетного учреждения социального обслуживания  
Краснодарского края «Щербиновский комплексный центр социального  
обслуживания населения»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Щербиновский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами Краснодарского края от 5 ноября 2014 г. № 3051-КЗ «О социальном обслуживании населения на территории Краснодарского края», от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края», и другими нормативными правовыми актами Краснодарского края, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Щербиновский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее - учреждение), обеспечения повышения уровня оплаты труда и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда

работников учреждения.

Положение применяется при определении заработной платы работников учреждения.

Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников учреждения, включающие размеры окладов, ставок, перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей и другие вопросы оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

профессиональных стандартов;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

окладов, ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения первичной профсоюзной организации

Повышение уровня заработной платы работников учреждения, производится, в порядке, установленном трудовым законодательством или иными нормативными правовыми актами.

1.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размеры окладов, ставок, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

При этом в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающий минимального размера оплаты труда, не входят выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на

условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

Полученная за работу по совместительству заработная плата при подсчете среднего заработка по основной работе не учитывается.

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

## **2. Основные условия оплаты труда работников учреждения**

Размеры окладов, ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются директором учреждения на основе минимальных размеров окладов (ставок), установленных Положением об оплате труда, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда и приведены в **приложении 1** к Положению.

Размеры окладов, ставок заработной платы работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются директором учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (ставок), установленных Положением об оплате труда;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Конкретный размер окладов, ставок по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением директора учреждения, его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

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

Минимальный размер оклада, ставки первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня», применяется с учетом индексации размеров окладов, ставок работников учреждения (в том числе указанной

профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

Индексация заработной платы осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации или Краснодарского края.

При проведении индексации заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Порядок формирования фонда оплаты работников учреждения осуществляется в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края» и приведен в **приложении 2** к Положению.

### **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. Работникам учреждения (в том числе директору учреждения, и его заместителям) могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями, установленными по результатам специальной оценки условий труда.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада, ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, 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.



Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

3.1.2.1. Выплаты за работу в ночное время.

Выплаты за работу в ночное время производятся в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Доплата производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 % часовой тарифной ставки(оклада) за каждый час работы в ночное время. Расчет определяется путем деления оклада работника на месячную норму рабочих часов и умножается на количество часов, отработанных работником в ночное время в течение месяца.

3.1.2.2. Выплаты при выполнении работ различной квалификации производятся в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации

3.1.2.3. Выплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ, расширение зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производятся в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением 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.

3.1.2.4. Выплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производятся в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам, получающим оклад (ставку), составляет:

одинарная дневная или часовая ставка (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

двойная дневная или часовая ставка (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При расчете доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные

дни, включающей наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), учитываются все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

При подсчете нормы рабочих часов за учетный период исключается время, в течение которого работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей, а именно день отдыха представлен за работу в выходной или нерабочие праздничные дни.

3.1.2.5. Выплаты за сверхурочную работу производятся в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные Положением.

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

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.1.3. Выплаты работникам, занимающим должности специалистов, работающих в сельской местности.

Работникам, занимающим должности специалистов (в том числе директору и его заместителям, руководителям структурных подразделений) в учреждении, устанавливаются выплаты за работу в сельской местности в размере 25 % к окладу, ставке заработной платы.

Указанная выплата распространяется на специалистов, выполняющих свои трудовые функции непосредственно в сельской местности, даже если они состоят в штате учреждения, расположенного в городском округе, городском поселении или поселке городского типа, независимо от того, где они проживают.

Перечень должностей, которым устанавливается выплата приведен в **Приложении 3 Положения.**

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу, ставке (если иное не установлено нормативными

правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края), не образуют новый оклад, ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работников.

#### **4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. Работникам учреждения в пределах утвержденных субсидий по фонду оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам на определенный срок, но не более календарного года приказом директора учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Надбавка отменяется при ухудшении показателей в работе.

Максимальным размером надбавка не ограничена.

Размеры и условия выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяются Положением о материальном стимулировании работников учреждения, утвержденным директором учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4.1.2. Выплата за качество выполняемых работ.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на определенный срок, но не более календарного года приказом по учреждению по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Надбавки отменяются при ухудшении показателей в работе.

Максимальным размером надбавка не ограничена.

Размеры и условия выплаты за качество выполняемых работ определяются Положением о материальном стимулировании работников учреждения, утвержденным директором учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4.1.3. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Устанавливается в размере 20 % оклада, ставки за первые три года и 10 % за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 % оклада, ставки заработной платы всем работникам учреждения.

Применение повышающего коэффициента к окладу, ставке за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, ставке.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет выплачиваются по основной должности исходя из оклада, ставки без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Право на получение выплаты наступает со дня исполнения трехлетнего, пятилетнего стажа непрерывной работы.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на установления выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет приведен в **приложении 4** Положения.

#### 4.1.4. Премияльные выплаты.

Премирование работников учреждения производится:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год)
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к отраслевому профессиональному празднику.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает директор учреждения.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, ставке работника, так и в абсолютном размере.

Выплата премии работникам учреждения производится в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников учреждения, утвержденным директором учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Максимальным размером премии не ограничены.

Премирование работников учреждения осуществляется по решению директора учреждения в пределах фонда оплаты труда:

заместителей директора учреждения, подчиненных директору непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям директора - по представлению заместителей директора;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

Критерии и целевые показатели для оценки эффективности (качества) деятельности работников учреждения для выплаты премии по итогам работы

утверждаются директором учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4.1.5. Повышающие коэффициенты к окладу, ставке работника, имеющего квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень, ученое звание, ведомственное почетное звание, ведомственные награды устанавливаются в соответствии с п.п.4.1.5.1., 4.1.5.2., 4.1.5.3. Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края, утвержденному постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края».

4.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке и его размерах принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке учитываются:

- степень ответственности (важности) при выполнении работ (услуг);
- уровень профессиональной подготовленности работника;
- степень самостоятельности при выполнении поставленных задач;
- уровень владения современными методами и технологиями работы по профилю деятельности.

Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.1.7. Другие денежные поощрения

4.1.7.1. Поощрительные выплаты разового характера к праздничным датам, профессиональному празднику, при уходе на пенсию, по результатам внедрения рационализаторских предложений выплачиваются работникам в пределах фонда оплаты труда, но не более размера оклада.

4.1.7.2. Выплаты за специфику работы в учреждении и структурных подразделениях, оказывающих социальные услуги в надомной форме обслуживания:

4.1.7.2.1. Повышающий коэффициент в размере 25% оклада, ставки устанавливается работникам учреждений(отделений):

для граждан, частично утративших способность либо возможность осуществлять самообслуживание, обеспечивать основные жизненные потребности в силу заболевания, травмы, возраста или наличия инвалидности.

4.2. Отдельным категориям работников учреждения предоставляются другие виды выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены высшим исполнительным органом Краснодарского края.

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

4.4. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, устанавливаются в виде повышающего коэффициента, в процентах к окладу, ставке или в абсолютном размере.

4.5. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад, ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

## **5. Порядок и условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей**

5.1. Порядок и условия оплаты труда директора учреждения и его заместителей определены постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края»

5.2. Оклад директора учреждения устанавливается министерством в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого учреждения.

Оклады заместителей директора учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже оклада директора учреждения.

Зарплата директора учреждений и его заместителей состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера директору учреждения и его заместителям устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 настоящего Положения.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Директор учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

Порядок проведения тарификации работников учреждений утверждается приказом министерства.

При установлении факта неправильной оплаты труда директор

учреждения обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

6.2. Из фонда оплаты труда учреждения работникам (в том числе заместителям директора) может предоставляться материальная помощь.

Работнику может выплачиваться материальная помощь в размере до двух окладов (ставок) на основании личного заявления в связи с тяжелой длительной болезнью, смертью близких родственников (родители, супруг, супруга, дети), утратой личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия в рамках экономии фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает директор учреждения по согласованию с представительным органом работников на основании письменного заявления работника с приложением подтверждающих документов. Срок предъявления документа, подтверждающего наступления события не должен превышать трех месяцев с момента выдачи соответствующего документа.

Решение об оказании материальной помощи директору учреждения и ее конкретных размерах принимает министерство.

Выплата материальной помощи может производиться за счет средств по предоставленным субсидиям на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) или за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.3. Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

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

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

6.4. В учреждениях может быть установлена сдельная система оплаты труда (в том числе для отдельных подразделений учреждения или отдельных категорий работников) в пределах утвержденного объема средств на оплату труда работников, в отношении которых она применяется, исходя из производственной необходимости и экономической целесообразности.

Необходимым условием введения сдельной системы оплаты труда является наличие утвержденных учреждением (с учетом требований министерства) норм труда и сдельных расценок.

6.5. Штатное расписание учреждения на очередной финансовый год утверждается приказом директора учреждения по согласованию с министерством в пределах предусмотренного фонда оплаты труда в сроки утверждения бюджетных смет, планов финансово-хозяйственной деятельности.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных министерством.

В учреждении независимо от источников финансирования формируется единое штатное расписание.

6.6. Директор учреждения исходя из производственной необходимости вправе вводить в штаты должности, не предусмотренные для них нормативами, но обусловленные действующей системой оплаты труда для данных учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.7. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора учреждения по согласованию с министерством.

6.8. Фонд оплаты труда рассчитывается с учетом средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг. Объем средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг, в фонде оплаты труда не может превышать 75 % от общей суммы дохода.

Заместитель директора




И.А. Романенко




Приложение 1  
к Положению об оплате  
труда работников ГБУ СО  
КК «Щербиновский  
КЦСОН»

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома  
ГБУ СО КК «Щербиновский КЦСОН»

  
Н.В. Кимлач  
«09» января 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБУ СО КК  
Щербиновский КЦСОН»

  
Е.В. Лысенкова  
«09» января 2024 г.

**Размеры окладов, ставок работников учреждения**

<b>1. Професии рабочих</b>	
<b>Должность</b>	<b>Размер оклада (рублей)</b>
Уборщик территорий	10 450
Уборщик служебных помещений	10 450
Сторож (вахтер)	10 450
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	10 663
Водитель автомобиля	10 770
Водитель автомобиля (категории М2)	10 878
<b>2. Должности служащих</b>	
Делопроизводитель	10 556
Заведующий складом	10 939
Заведующий хозяйством	10 939
Механик	11 069
Специалист по охране труда	11 201
Специалист по гражданской обороне и защите в чрезвычайных ситуациях	11 201
Инженер - электрик	11 201
Экономист	11 201
Юрисконсульт	11 201
Программист	11 201
Специалист по управлению персоналом	11 201
<b>3. Должности специалистов осуществляющих предоставление социальных услуг</b>	
Специалист по социальной работе	16 441
Социальный работник	15 962
Психолог	11 201

Заместитель директора





И.А. Романенко

Приложение 2  
к Положению об оплате труда  
работников ГБУ СО КК  
«Щербиновский КЦСОН»


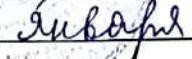
СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома ГБУ СО КК  
«Щербиновский КЦСОН»

 Н.В. Кимлач  
«09»  2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ СО КК  
«Щербиновский КЦСОН»

 Е.В. Лысенкова  
«09»  2024 г.

**ПОРЯДОК**

**формирования фонда оплаты работников учреждения**

1. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения, осуществляется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных законом о бюджете Краснодарского края, а также объемов средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг учреждения.

1.1 Формирование фонда оплаты работников учреждения

$F_{общ} = U_{указ} + R_{пр.пер} + U_{всп.пер}$ , где:

$F_{общ}$  - фонд оплаты труда работников учреждения;

$U_{указ}$  - фонд оплаты труда отдельных категорий работников, оплата труда которым повышается в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

$R_{пр.пер}$  - фонд оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала;

$U_{всп.пер}$  - фонд оплаты труда работников внешних совместителей.

$U_{указ} = 3I-IP \times Чсп.числ. \times Кмес \dots \times Т стр.-взн.$ , где:

1.1 Формирование фонда оплаты труда отдельных категорий работников, оплата труда, которым повышается в соответствии с указами Президента Российской Федерации

У<sub>указ</sub> - годовой показатель фонда оплаты труда;

ЗНР - среднемесячная начисленная заработная плата наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячный доход от трудовой деятельности), установленная министерством экономики Краснодарского края;

Чсп.числ. - среднесписочная численность в соответствии с отчетными данными (приказ Росстата от 26 декабря 2022 г. № 980 «Об утверждении форм федерального статистического наблюдения для организации федерального статистического наблюдения численности и заработной платы работников по категориям в организациях социальной сферы и науки») направленными в федеральный орган государственной статистики за отчетный год;

Кмес.- количество месяцев, на которое рассчитывается фонд оплаты труда;

Т стр.-взн. - тариф страховых взносов.

### 1.2 Формирование фонда оплаты труда административно управленческого и вспомогательного персонала

$$Рпр.пер = Ох Кгод. х Чшт.числ. х Тстр.-взн., \text{ где:}$$

Рпр.пер - годовой показатель фонда оплаты труда;

О - оклад (должностной оклад) ставки работника учреждения; Кгод.- количество окладов в год;

Чшт.числ. - штатная численность в соответствии с утвержденными штатными расписаниями;

Т стр.-взн. - тариф страховых взносов.

Годовой фонд оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала формируется в размере 26 окладов (должностных окладов) работника учреждения, в том числе:

оклад - 12,0;

стимулирующие выплаты- в размере 5,0 оклада;

компенсационные выплаты - в размере 8,0 оклада;

материальная помощь - в размере 1 оклада.

### 1.3 Формирование фонда оплаты труда по категориям персонала принятых на работу по совместительству

$$V_{всп.пер} = СРЗП х Кповзп х Чип.числ. х Кмес. х Тстр.-взн., \text{ где:}$$

V<sub>всп.пер</sub> - годовой показатель фонда оплаты труда;

СРЗП --- средний размер заработной платы, предусмотренный в соответствии с параметрами финансирования, утвержденными в законе о бюджете Краснодарского края на текущий финансовый год;

Кповзп - коэффициент повышения среднего размера заработной платы работников, рассчитанный в соответствии с объемами финансирования предусмотренными в законе о бюджете Краснодарского края в целях повышения заработной платы (должностных окладов) работников государственных учреждений Краснодарского края;

Чшт.числ. - штатная численность в соответствии с утвержденными штатными расписаниями;

Кмес.- количество месяцев, на которое рассчитывается фонд оплаты труда;

Т стр.-взн. - тариф страховых взносов.

2. Фонд оплаты труда директора, заместителя директора формируется в порядке, установленном разделом 5 постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края».

3. Директор имеет право перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами, предусмотренными разделами 3 и 4 настоящего Положения.

Заместитель директора

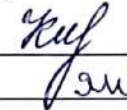


И.А. Романенко

Приложение 3  
к Положению об оплате труда  
работников ГБУ СО КК  
«Щербиновский КЦСОН»

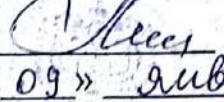
СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома ГБУ СО КК  
«Щербиновский КЦСОН»

 Н.В. Кимлач  
«09» января 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ СО КК  
«Щербиновский КЦСОН»

 Е.В. Лысенкова  
«09» января 2024 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников занимающих должности специалистов, которым  
устанавливается выплата за работу в сельской местности**

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Размер к окладу (%)
1	2	3
Административно-управленческий аппарат		
1	Директор	25
2	Заместитель директора	25
3	Специалист по гражданской обороне и защите в чрезвычайных ситуациях	25
4	Специалист по охране труда	25
5	Юрисконсульт	25
6	Экономист	25
7	Программист	25
8	Специалист по управлению персоналом	25
9	Инженер-электрик	25
10	Заведующий хозяйством	25
11	Заведующий складом	25
12	Механик	25
Отделение развития инновационных форм социального обслуживания		
13	Специалист по социальной работе	25
Отделение социального обслуживания на дому № 1		
14	Специалист по социальной работе	25
15	Социальный работник	25
Отделение социального обслуживания на дому № 2		
16	Специалист по социальной работе	25
17	Социальный работник	25
Отделение социального обслуживания на дому № 3		
18	Специалист по социальной работе	25
19	Социальный работник	25
Отделение социального обслуживания на дому № 4		
20	Специалист по социальной работе	25
21	Социальный работник	25
Отделение социального обслуживания на дому № 5		
22	Специалист по социальной работе	25
23	Социальный работник	25
Отделение социального обслуживания на дому № 6		

24	Специалист по социальной работе	25
25	Социальный работник	25
Отделение социального обслуживания на дому № 7		
26	Специалист по социальной работе	25
27	Социальный работник	25
Отделение социального обслуживания на дому № 8		
28	Специалист по социальной работе	25
29	Социальный работник	25
Отделение социального обслуживания на дому № 9		
30	Специалист по социальной работе	25
31	Социальный работник	25
Отделение социального обслуживания на дому № 10		
32	Специалист по социальной работе	25
33	Социальный работник	25
Отделение социального обслуживания на дому № 11		
34	Специалист по социальной работе	25
35	Социальный работник	25
Отделения срочного социального обслуживания		
36	Специалист по социальной работе	25
37	Социальный работник	25
38	Психолог	25

Заместитель директора



И.А. Романенко

**ПОРЯДОК  
исчисления стажа непрерывной работы,  
дающего право на установление повышающих  
коэффициентов за продолжительность непрерывной  
работы в учреждении**

1. В стаж работы засчитывается:

1.1. Работникам, повышающий коэффициент к окладу которых устанавливается в подпункте 4.1.3 Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Щербиновский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее - Положение):

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в указанных учреждениях, подразделениях и на должностях, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра»;

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждениях, подразделениях и должностях, дающее право на получение повышающих коэффициентов надбавки за продолжительность непрерывной работы в размерах до 0,4; 0,6 оклада, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра» взаимно засчитывается.

1.2. Работникам, повышающий коэффициент к окладу которых устанавливается в подпункте 4.1.3 настоящего Положения:

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров в учреждениях здравоохранения независимо от их ведомственной подчиненности, социальной защиты населения и Госсанэпиднадзора;

время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;

время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения при условии, если

за ними непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в том числе учреждений дополнительного медицинского образования и научных организаций клинического профиля, на условиях, предусмотренных Постановлением Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 8 октября 1993 г. № 1002 «О некоторых вопросах оплаты труда работников здравоохранения»;

время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо

от форм собственности;

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, Содружества Независимых Государств (далее – СНГ) и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы Комитета государственной безопасности (далее – КГБ), Федеральной службы безопасности Российской Федерации (далее – ФСБ России), Министерства внутренних дел Российской Федерации (далее – МВД России), Министерства чрезвычайных ситуаций Российской Федерации (далее – МЧС России), Федерального агентства правительственной связи и информации (далее – ФАПСИ), Федеральной службы железнодорожных войск (далее – ФСЖВ России), Службы внешней разведки (далее – СВР России), Федеральной пограничной службы (далее – ФПС России) и Федеральной службы налоговой полиции (далее – ФСНП России), Федеральной таможенной службы (далее – ФТС России), Министерства юстиции Российской Федерации (далее – Минюст России);

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение здравоохранения или социальной защиты населения не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, – независимо от продолжительности перерыва;



время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях здравоохранения

и социальной защиты населения;

время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество;

время работы в образовательных организациях.

1.3. Работникам домов-интернатов, психоневрологических интернатов, реабилитационных центров для лиц с умственной отсталостью, домов милосердия и домов социального обслуживания, расположенных в сельской местности,

повышающий коэффициент к окладу которых устанавливается в подпункте 4.1.3 настоящего Положения засчитывается стаж работы в ведомственных (колхозных и других) домах-интернатах, психоневрологических интернатах, реабилитационных центрах для лиц с умственной отсталостью, домах милосердия и домах социального обслуживания.

1.4. Работникам, повышающий коэффициент к окладу которых устанавливается в подпункте 4.1.3 Положения при условии, если ниже перечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и 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 здравоохранения и социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 31 декабря 1991 г. включительно;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

1.5. Работникам, повышающий коэффициент к окладу которых устанавливается в подпункте 4.1.3 настоящего Положения без каких-либо условий и ограничений:

время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывание в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также время выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

2. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения здравоохранения и социальной защиты населения при отсутствии во время перерыва другой работы:

2.1. Не позднее одного месяца:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения;

после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в подпункте 4.1.3 раздела 4 настоящего Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения из органов управления здравоохранением, социальной защиты населения, органов Госсанэпиднадзора, федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, колхозно-совхозных профилакториев, которое непосредственно следовало за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;

со дня увольнения из организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений здравоохранения, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

## 2.2. Не позднее двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и с должностей, указанных в подпункте 4.1.3 настоящего Положения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных в подпункте 4.1.3 настоящего Положения.

Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается.

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся

за границей вместе с работником.

2.3. Не позднее трех месяцев:

после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения), сокращением штатов;

со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ФТС России, не считая времени переезда.

2.4. Не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) либо сокращением численности или штата работников учреждения (подразделения), расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.5. Не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), должностях, перечисленных в подпункте 4.1.3 настоящего Положения.

2.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и должностях, перечисленных в подпункте 4.1.3 настоящего Положения:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

гражданам, которые приобрели право на государственную пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения (по старости, инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в подпункте 4.1.3 настоящего Положения, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с

военной службы и из органов внутренних дел;  
занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения.

2.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на попечении работника) или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

работы в организациях системы здравоохранения (на кафедрах вузов, в научно-исследовательских учреждениях и других), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских высших

и средних образовательных учреждениях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных учреждениях;

отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в учреждениях здравоохранения. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

2.8. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 2.1 – 2.5 настоящего Порядка, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

2.9. В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в организациях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения и социальной защиты населения, за исключением организаций, упомянутых в настоящем Порядке.

Заместитель директора



И.А. Романенко

к коллективному договору  
ГБУ СО КК «Щербиновский КЦСОН»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома ГБУ СО КК  
«Щербиновский КЦСОН»

*Н.В. Кимлач*  
«09» *Июль* 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ СО КК «Щербиновский КЦСОН»

*Е.В. Лысенкова*  
«09» *Июль* 2024 г.

**СОГЛАШЕНИЕ**


По охране труда директора и Председателя профсоюзного комитета ГБУ СО КК «Щербиновский КЦСОН»  
на 2021 -2024год.

№п/п	Содержание мероприятия	Единиц а учета	Количе ство	Стоимость работ тыс.-руб.	Сроки выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, освобождаемых от тяжелой физической нагрузки	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Организация и проведение обучения требованиям охраны труда в учебном центре	чел.	19	20,0	При приеме на работу или переводе в течение 60 дней, а потом не реже 1 раза в 3 года.	Специалист по ОТ, экономист	190	171	0	0
2.	Организация и проведение обучения требованиям охраны труда в учреждении	чел.	171		При приеме на работу или переводе в	Специалист по охране труда, комиссия по	171	153		




ПРИЛОЖЕНИЕ № 5  
к коллективному договору  
ГБУ СО КК «Щербиновский  
КЦСОН»

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома ГБУ СО КК  
«Щербиновский КЦСОН»

  
Н.В. Кимлач  
«09» января 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБУ СО КК  
«Щербиновский КЦСОН»

  
Е.В. Лысенкова  
«09» января 2024 г.

**Перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днём,  
согласно которого работник получает право на дополнительный отпуск**

В соответствии со статьями 101, 119, 120 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановления главы администрации Краснодарского края от 09.10.2002 г. № 155 «О порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работника с ненормированным рабочим днём государственных учреждений Краснодарского края в целях обеспечения социальных гарантий работников с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края»:

– ненормированным рабочим днём принято считать особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (ст.101, Трудового кодекса Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2010)).

В перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днём, согласно которого работник получает право на дополнительный отпуск, входят следующие категории работников:

Административно-управленческий аппарат:

- 1) директор – 14 календарных дней;
- 2) заместитель директора – 12 календарных дней;
- 3) специалист по управлению персоналом - 5 календарных дней;
- 4) экономист - 5 календарных дней;
- 5) программист - 5 календарных дней;

- 6) инженер-электрик - 5 календарных дней;
- 7) делопроизводитель – 5 календарных дней;
- 8) юрист-консульт - 5 календарных дней;
- 9) специалист по охране труда - 5 календарных дней;
- 10) специалист по гражданской обороне и защите в чрезвычайных ситуациях – 5 календарных дней;
- 11) заведующий хозяйством – 5 календарных дней.

Отделение социального обслуживания на дому:

- 12) специалист по социальной работе\* – 10 календарных дней.

Отделение развития инновационных форм социального обслуживания:

- 13) специалист по социальной работе\* – 5 календарных дней.

Отделение срочного социального обслуживания:

- 14) специалист по социальной работе\* – 5 календарных дней.

Отделение хозяйственного обеспечения:

- 15) механик – 5 календарных дней;
- 16) водители автомобиля – 10 календарных дней.

\*- выполняющий трудовые функции заведующего отделением.

Заместитель директора



И.А. Романенко



**ПРИЛОЖЕНИЕ № 6**  
к коллективному договору  
ГБУ СО КК «Щербиновский  
КЦСОН»

**СОГЛАСОВАНО**  
Председатель профкома ГБУ СО КК  
«Щербиновский КЦСОН»

*Н.В. Кимлач*  
Н.В. Кимлач  
«09» *Инваря* 2024 г.

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор ГБУ СО КК  
«Щербиновский КЦСОН»

*Е.В. Лысенкова*  
Е.В. Лысенкова  
«09» *Инваря* 2024 г.

**Перечень профессий и должностей, согласно которому работники обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и инвентарем, предоставляемым бесплатно**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Основание предоставления (указать № и дату документа, утверждающего типовые отраслевые нормы, пункт типовых отраслевых норм)
1	2	3	4	5
1	Социальный работник, непосредственно обслуживающий граждан пожилого возраста и инвалидов на дому	Плащ или куртка	1 шт. на 2 года	Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 28 сентября 2015 года № 920 «О внесении изменений в постановление главы администрации Краснодарского края от 26.01.2005 г. № 35 «О порядке обеспечения специальной одеждой, обувью и инвентарем работников, занятых в государственной системе социальных служб Краснодарского края»
		Костюм рабочий (женский или мужской)	1 шт.	
		Костюм женский (жакет и юбка или жакет и брюки)*	1 шт. на 2 года	
		Костюм мужской (футболка, куртка, полукombineзон)*	1 шт. на 2 года	
		Обувь зимняя утепленная	1 пара на 2 года	
		Обувь кожаная	1 пара	
		Обувь резиновая	1 пара	
		Обувь комнатная	1 пара	
		Перчатки (варежки) мужские, женские	1 пара	
		Сумка-коляска	1 шт.	
		Сумка хозяйственная	1 шт.	
		Полотенце	1 на 0,5 года	
		Косынка	1	
2	Социальный работник отделения срочного	Плащ или куртка	1 шт. на 2 года	Постановлением главы администрации (губернатора)
		Костюм рабочий (женский или мужской)	1 шт. на 2 года	
		Обувь зимняя утепленная	1 шт. на 2 года	

	социального обслуживания, профессиональная деятельность которого связана с разъездным характером работы	Обувь кожаная	1 пара	Краснодарского края от 28 сентября 2015 года № 920 «О внесении изменений в постановление главы администрации Краснодарского края от 26.01.2005 г. № 35 «О порядке обеспечения специальной одеждой, обувью и инвентарем работников, занятых в государственной системе социальных служб Краснодарского края»
		Обувь резиновая	1 пара	
		Перчатки (варежки), мужские, женские	1 пара	
		Обувь комнатная	1 пара	
		Полотенце	1 на 0,5 года	
		Косынка	1	
3	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт.  6 пар	Приказ Министерства труда и социального развития РФ от 09.12.2014г. № 997н п.32  Работникам организаций, выполняющим наружные работы зимой
	Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года		
4	Заведующий складом	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социального развития РФ от 09.12.2014г. № 997н п.31  Работникам организаций, выполняющим наружные работы зимой
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года	
5	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социального развития РФ от 09.12.2014г. № 997н п.163
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	

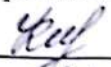
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	Дежурная	
6	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.  1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9.12 2014 г. № 997н п. 171
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социального развития РФ от 09.12.2014г. № 997н п.135  Работникам организаций, выполняющим наружные работы зимой
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Щиток защитный лицевой или Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года	
		<b>При работе с моторной пилой:</b> Специальный защитный шлем; Защитные наушники; Защитные очки или сетчатую маску; Специальные перчатки с защитой от пореза; Брюки с защитой от пореза	1 до износа	

		пилой; Сапоги с предохранением от пореза цепью с металлической вставкой и нескользящей подошвой.		
		<b>При работе с газонокосилкой:</b> Защитные куртка и комбинезон; Ботинки имеющие противоскользкие подошвы и стальные наконечники; Защитные очки; Перчатки (обеспечивающие максимальное поглощение вибраций); Наушники.	1 до износа	
8	Водитель автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий куртка/брюки	1 шт. на 1 год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9.12.2014 г. № 997н, п. 11
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар на 1 год	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Дежурные	
		Жилет сигнальный 2 класс защиты	1 шт. на 1 год	Приказ Минздравсоцразвития России от 20.04.2006 № 297 п. 2
9	Уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социального развития РФ от 09.12.2014г. № 997н п.23
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7  
к коллективному договору  
ГБУ СО КК «Щербиновский  
КЦСОН»


СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома ГБУ СО КК  
«Щербиновский КЦСОН»

 Н.В. Кимлач  
«09» января 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ СО КК  
«Щербиновский КЦСОН»

 Е.В. Лысенкова  
«09» января 2024 г.

**Перечень профессий и должностей, согласно которому работник получает  
право на предоставление компенсационных выплат по оплате жилья,  
отопления и освещения**

(разработан на основании Постановления главы администрации  
Краснодарского края от 04.02.2005 г. (ред. от 05.04.2017 г.) № 65 «О  
предоставлении компенсационных выплат на возмещение расходов по оплате  
жилья, отопления и освещения отдельным категориям граждан, работающим и  
проживающим в сельских населенных пунктах или поселках городского типа»)  
– социальные работники, имеющие среднее профессиональное  
образование или высшее образование;  
– руководящие работники учреждения социального обслуживания  
(директор, заместители директора, специалист по социальной работе\*);  
– специалисты по социальной работе;

Право на данную компенсационную выплату также имеют:

1. Зарегистрированные по месту постоянного жительства члены семьи  
специалистов села:

- дети в возрасте до 18 лет или имеющие больший возраст, но обучающиеся в средних или высших учебных заведениях, не имеющие своих семей;
- супруги;
- нетрудоспособные иждивенцы (братья, сестры, родители).

2. Вышедшие на пенсию специалисты села, если общий стаж их работы  
на соответствующих должностях составляет не менее 10 лет и проживающие в  
сельских населенных пунктах или поселках городского типа.

\*- выполняющий трудовые функции заведующего отделением

Заместитель директора



И.А. Романенко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9  
к коллективному договору  
ГБУ СО КК «Щербиновский  
КЦСОН»

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома ГБУ СО КК  
«Щербиновский КЦСОН»

*Кимлач*  
Н.В. Кимлач  
«09» января 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБУ СО КК  
«Щербиновский КЦСОН»

*Лысенкова*  
Е.В. Лысенкова  
«09» января 2024 г.

**Перечень профессий и должностей,  
согласно которому работники обеспечиваются смывающими и  
обезвреживающими средствами бесплатно»**

Согласно п. 2, 7, 9 Приложения № 1 к Приказу Минздравсоцразвития РФ  
от 17.12.2010 г. № 1122н «Типовые нормы бесплатной выдачи работникам  
смывающих и (или) обезвреживающих средств»:

№ п/п	Должность (профессия)	Наименование структурного подразделения	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма на чел.
1	<b>Уборщик территории</b>	Отделение хозяйственного обеспечения	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
			Средства для защиты от биологически вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0 <sup>0</sup> Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл.

			Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водорастворимых материалов и веществ	100 мл.
2.	Уборщик служебных помещений	Отделение хозяйственного обеспечения	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
			Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой; работы, выполняемые в резиновых перчатках	100 мл.
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Отделение хозяйственного обеспечения	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
			Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водорастворимых материалов и веществ	100 мл.
			Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями	200 мл.
			Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы, связанные с водными растворами, водой; растворами цемента, извести; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов	100 мл.

4.	<b>Социальный работник</b>	отделение срочного социального обслуживания	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г. мыло или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
			Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0 <sup>0</sup> Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл.
			Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой; работы, выполняемые в резиновых перчатках	100 мл.
			Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями	200 мл.
5.	<b>Водитель автомобиля</b>	Отделение хозяйственного обеспечения	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г. мыло или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Заместитель директора



И.А. Романенко