

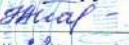
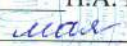
УТВЕРЖДЕН
на общем собрании работников
трудоустроенного коллектива
МБУ «Городищенский КЦСОН»
Протокол № 1 от 22.05.2019

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
«Комплексный центр социального обслуживания населения
Городищенского района Пензенской области»
на 2019 – 2022 годы

От работодателя
Директор МБУ
«Городищенский КЦСОН»
 А.В. Горбачева
«22»  2019 г.



От работников
Представитель
трудоустроенного коллектива
 Н.А. Павленко
«22»  2019 г.



Коллективный договор зарегистрирован в Министерстве труда, социальной защиты и демографии Пензенской области.	
26 04 20	19
Регистрационный №	2135
Специалист	

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении на основе взаимных интересов Сторон (ст.40 ТК РФ).

1.2. Сторонами, подписавшими коллективный договор, являются: работодатель в лице его представителя – директора муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Городищенского района Пензенской области» (далее МБУ «Городищенский КЦСОН») Горбачевой Аллы Владиславовны и работники учреждения в лице их представителя – Павленко Натальи Анатольевны.

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права и распространяется на всех работников учреждения, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников.

1.5. Нормы регионального соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны к применению при заключении коллективного договора.

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.7. Действие коллективного договора регламентируется ст.43 ТК РФ. Настоящий коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.9. Стороны, договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

1.12. Принятые Сторонами изменения или дополнения к коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью договора и доводится до сведения работников учреждения.

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

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение трудового коллектива (принимает по согласованию):

- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- график отпусков.

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

1.16. Условия коллективного договора, трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч.4 ст.57 ТК РФ).

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Работники имеют право уполномочить представителя трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 ТК РФ).

2.2. Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

2.3. Работодатель признает Представителя трудового коллектива единственным представителем работников учреждения, уполномочивших его общим собранием представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

2.4. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Работодателем.

Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через представителя трудового коллектива:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2.5. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работникам Работодатель обязуется:

2.5.1. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, условия настоящего коллективного договора, трудовых договоров;

2.5.2. добиваться стабильного финансового положения организации;

2.5.3. обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

2.5.4. выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

2.5.5. предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

2.5.6. создавать безопасные условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

2.5.7. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.5.8. создавать условия для повышения профессионального уровня работников;

2.5.9. реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;

2.5.10. осуществлять обязательное социальное страхование работников, в порядке, установленном федеральными законами;

2.5.11. при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с Представителем трудового коллектива и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

2.6. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации в рамках настоящего коллективного договора Представитель трудового коллектива обязуется:

2.6.1. содействовать в учреждении укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

2.6.2. обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

2.6.3. нацеливать работников на соблюдение в трудовых отношениях действующего законодательства, иных нормативных правовых, локальных нормативных актов;

2.6.4. обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

2.7. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а трудовой коллектив обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем (администрацией) принятых обязательств.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

3.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ.

3.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса РФ.

3.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (ст.70 ТК РФ).

3.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для (ст.70 ТК РФ):

а) лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

б) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

в) лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

г) лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения; (ст. 70 и ст. 207 ТК РФ)

д) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

е) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (ст. 71 ТК РФ),

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

3.6. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин (ч.3 ст.80 ТК РФ).

3.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст.81 ТК РФ.

3.8. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

3.9. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

3.10. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

3.11. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

3.12. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также причинах, вызвавших необходимость таких изменений,

работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

3.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан в 3-хдневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с действующим Положением учреждения, коллективным договором организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, данным приказом (распоряжением) и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника под расписку (ст.68 ТК РФ).

3.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель обязуется организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

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

4.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня.

4.5. Предоставлять гарантии и компенсации, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной переподготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.)

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении (по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ), предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.3. Стороны договорились, что:

5.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в организации свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

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

5.3.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5.4. Работодатель обязуется в случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях).

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), устанавливается следующий общий порядок использования рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Выходными днями в учреждении являются суббота и воскресенье;
- продолжительность рабочего времени устанавливается в количестве 40 часов в неделю;
- общее время ежедневной работы определяется в следующих пределах:
- понедельник-четверг с 8.00-17.00, в пятницу с 8.00-16.00;
- перерыв на обед: 12.00-12.48.

Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Суммарное время продолжительности регламентированных перерывов работникам, работающим на персональных компьютерах составляет не более 60 минут в день. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

6.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- педагогическим работникам – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), а именно:
- 36 часов в неделю – педагогам-психологам, социальным педагогам.

- для отдельных категорий работников: помощников воспитателей, социальных работников, поваров применяется суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ).

6.3. Отдельным категориям работников устанавливается следующие дополнительные оплачиваемые дни отпуска:

- работникам с ненормированным рабочим днем (приложение № 1). (ст. 119 ТК РФ). Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются работникам сверх основного отпуска.

6.4. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

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

- по соглашению между работником и работодателем;

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

6.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя (ст. 113 ТК РФ).

За работу в выходной и нерабочий праздничный день представляется другой день отдыха.

6.7. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий (ст. 99 ТК РФ), предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Положением учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.9. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

6.10. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников при производственной возможности отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

6.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника (ст. 124 ТК РФ).

6.12. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

6.13. Продолжительность отпуска педагогических работников: воспитателей, социальных педагогов, педагога-психолога и составляет 56 календарных дней, продолжительность отпуска медицинской (диетической) сестры составляет 42 календарных дня.

6.14. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работодателем только по заявлению работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам:

- при рождении ребёнка в семье - 3 дня;
- в случае свадьбы детей работника - 2 дня;
- в случае похорон родственников - 3 дня;
- в случае свадьбы работника - 3 дня.

7. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Оплата труда работников регулируется трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами и действующими в учреждении локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

7.2. Оплата труда в условиях отличающихся от обычных (ст.146-148), производится в следующих размерах:

- за совмещение профессий, должностей, за выполнение обязанностей отсутствующих работников – согласно приказа по организации;
- оплата выходных и праздничных дней - не менее одинарной дневной ставки сверх оклада, при работе полный день;
- доплата за работу в ночное время за каждый час работы в ночное время;
- работникам отделения социального приюта – 50 % оклада;
- за стаж работы свыше трех лет – 20% от оклада;
- за стаж работы свыше пяти лет – 30% от оклада;
- работникам, обслуживающих граждан, нуждающихся в постоянном и временном нестационарном социальном обслуживании, одиноких граждан и граждан, частично утративших способность к самообслуживанию в связи с преклонным возрастом, болезнью, инвалидностью – 15%;
- работникам, непосредственно обслуживающим и работающим с контингентом несовершеннолетних, нуждающихся в социальной реабилитации – 20%;
- специалистам, работающим в сельской местности и рабочих поселках городского типа – 25%;
- повышающий коэффициент к окладу за высшее образование 0,036;

7.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются «15» за первую половину месяца и «30» за вторую половину месяца, в феврале «15» за первую половину месяца и «28» за вторую половину месяца. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива.

7.4. Юбилерам (50, 55, 60, 65 лет) производить единовременную выплату в размере должностного оклада.

7.5. Условия оплаты труда не могут быть изменены в сторону ухудшения по сравнению с действующим законодательством о труде.

7.6. Работникам, занятым на работе с особыми условиями труда, устанавливается доплата 15% тарифной ставки и 20% сотрудникам отделения профилактики безнадзорности несовершеннолетних.

7.7. При привлечении работника к работам в порядке совмещения профессий, расширения зоны обслуживания, увеличения объема выполняемых работ, данному работнику выплачиваются доплаты, размер которых определяется соглашениями сторон трудового коллектива. Конкретный размер доплат определяется в зависимости от фактически выполняемого объема работ и в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

7.8. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с Федеральным законом.

7.9. За рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

7.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере; работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.11. 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.

7.12. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст.167, 168 ТК РФ).

7.13. Работникам, проходящим переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению учреждения, на весь срок обучения сохраняется их средний заработок.

7.14. Оплата отпуска осуществляется не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае оплаты отпуска с нарушением установленного срока, отпуск переносится, с учетом пожелания работника, до получения им отпускных выплат.

7.15. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

7.16. В случае задержки выплаты заработной платы (в т.ч. за первую половину месяца) на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). Время приостановки работы оплачивается как простой по вине работодателя.

7.17. Для обеспечения социальной защищенности работников, руководитель учреждения в дополнение к минимальным государственным гарантиям выплачивает премию из финансовых возможностей внебюджетного фонда с учетом мнения Представителя трудового коллектива:

- при уходе в отпуск - до размера должностного оклада;
- оказывает единовременную разовую материальную помощь из финансовых возможностей внебюджетного фонда с учетом мнения Представителя трудового коллектива;
- работникам при рождении ребенка - в размере трех тысяч рублей;
- в случаях, связанных со смертью близких родственников работника (отец, мать, дети, супруги), несчастных случаях и стихийных бедствиях - в размере трех тысяч рублей;
- приобретение подарков работникам к 23 Февраля и 8-ое Марта (не менее 500 рублей);
- проведение Дня социального работника, приобретение подарков ко Дню социального работника и премирования сотрудников в честь профессионального праздника;
- проведение конкурса «Лучший социальный работник»;
- проведение Нового года и приобретение новогодних подарков для детей сотрудников
- на лечение, операции работникам организации – до должностного оклада;
- приобретение школьных принадлежностей к учебному году детям работникам организации;
- на приобретение подарков юбилярам, стоящим на обслуживании (60, 70,75,80,85,и 90 лет) до 200 руб.;
- на проведение районных мероприятий с обслуживаемыми учреждения (День пожилого человека, День инвалида, День Матери, День Семьи, День защиты детей).

7.18. Работодатель обеспечивает обучение (переподготовку), повышение квалификации работников за счет учреждения.

7.19. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования. Компенсации предоставляются в порядке, определенном главой 26. ТК РФ

7.20. Работодатель обязуется:

- осуществлять государственное социальное страхование работников в соответствии с действующим законодательством;
- заключить договора на обязательное медицинское страхование всех работающих в соответствии с Законом РФ «О медицинском страховании граждан»;
- оплачивать расходы по служебным командировкам в размерах, установленных законодательством.

7.21. Проводить информационную и разъяснительную работу в трудовом коллективе о необходимости соблюдения профессиональной этики.

7.22. Работники учреждения активно участвуют в общественной жизни коллектива и муниципальных образований района.

8. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.

8.1. С сотрудниками учреждения заключается договор о материальной (коллективной, индивидуальной) ответственности.

8.2. Независимо от факта заключения договора о материальной ответственности каждый работник должен бережно относиться к оборудованию и документации, не допускать случаев халатности персонально и пресекать нарушение правил обращения с материальными ценностями со стороны других работников.

8.3. За ущерб, причиненный учреждению при исполнении должностных обязанностей, работник, по вине которого причинен ущерб, несет материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не более своего среднего месячного заработка.

8.4. Полная материальная ответственность наступает: когда ущерб причинен преступными действиями, установленными приговором суда; когда в соответствии с законодательством на работника возложена полная материальная ответственность за ущерб; когда между работником и учреждением заключен письменный договор о принятии на себя работником полной материальной ответственности за сохранность имущества и других ценностей. Письменный договор заключается с работником, достигшим 18 летнего возраста; когда имущество и другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам; когда ущерб причинен недостачей, умышленным уничтожением и порчей; когда ущерб причинен работником, находившемся в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического опьянения. Факт нахождения в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического опьянения может быть доказан медицинским заключением и иными видами доказательств. В случае появления работника в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического опьянения он должен быть отстранен от работы.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечивать право работников на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) Представителя трудового коллектива.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов трудового коллектива.

9.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения стажировку, инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию доврачебной помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знания требований по охране труда работников учреждения.

9.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

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

9.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды, обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

9.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

9.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

9.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет. Работники обязуются немедленно извещать своего руководителя или лицо его, замещающее о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

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

9.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

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

9.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда. 9.14. Осуществлять совместно с представителем трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.14. Оказывать содействие техническим инспекторам государственной инспекции труда, членам комиссий по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка (ст.213 ТК РФ).

9.16. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) в случаях, связанных со смертью близких родственников работника, несчастных случаях и стихийных бедствиях в размере не менее 30% должностного оклада.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Ни одна из сторон не может в течение срока действия настоящего договора в одностороннем порядке прекратить выполнение обязательств по настоящему договору.

10. Стороны договорились что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Осуществляют контроль за выполнением коллективного договора и его приложений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

10.3. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

10.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

10.7. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами социального партнёрства.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Все приложения и дополнения считать неотъемлемой частью коллективного договора.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

11.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.4. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА №1

заседания общего собрания трудового коллектива
Муниципальное бюджетное учреждение «Комплексный центр социального
обслуживания населения Городищенского района Пензенской области»

от 22.05. 2019 г.

г. Городище

Об утверждении коллективного договора между работодателем МБУ
«Городищенский КЦСОН» и работниками учреждения.

Присутствовали - 63 человека.

Повестка дня:

1. Утверждение коллективного договора на 2019-2022 гг. между работодателем МБУ «Городищенский КЦСОН» и работниками учреждения.
2. Избрание представителя трудового коллектива для заключения коллективного договора на 20 19-2022 гг.

Выступили:

1. Свиридова И.В. — специалист по охране труда, которая предложила утвердить коллективный договор на 2019-2022 гг. между работодателем МБУ «Городищенский КЦСОН» и работниками учреждения.
2. Комиссарова Ж.А. — главный бухгалтер, которая предложила избрать представителем трудового коллектива для заключения коллективного договора на 20 19-2022 гг. Павленко Наталью Анатольевну — заведующую отделением социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов.

Голосовали: за — 63, против - 0, воздержались 0.

Решение:

1. Утвердить коллективный договор на 2019-2022 гг. между работодателем МБУ «Городищенский КЦСОН» и работниками учреждения.
2. Избрать представителем трудового коллектива для заключения коллективного договора на 20 19-2022 гг. Павленко Н.А.

Председатель: Свиридова И.В.

Представители
трудоувого коллектива:



Н.Ком -
М.Рос
В.Стеф

Комиссарова Ж.А.
Щанина Т.И.
Стексова В.И.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей (профессий) работников, которым установлен дополнительный
оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (с указанием
продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска)

№ п/п	Наименование должности (профессии) по штатному расписанию	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день
1	директор	12
2	Главный бухгалтер	7
3	Бухгалтер	3
4	Заведующие отделением	7
5	Специалисты	5
6	Медицинская сестра	12
7	Завхоз	3
8	Водитель	3
9	Уборщик служебных помещений	3

Примечание: Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается в соответствии с требованиями ст. 19 Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Правительства Пензенской области от 15.07.2005 № 412-пП «Об утверждении Порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в учреждениях, финансируемых из бюджета Пензенской области» (с последующими изменениями).

Директор



Представитель трудового коллектива

[Handwritten signature]

А.В. Горбачева

[Handwritten signature]

Н.А. Павленко

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения
«Комплексный центр социального обслуживания населения Городищенского
района Пензенской области»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Городищенского района Пензенской области», (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации с целью обеспечения заинтересованности социальных и иных работников в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Городищенского района Пензенской области».

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера (1) (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера (2) (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

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

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером

(1) Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (с последующими изменениями) (зарегистрирован в Минюсте России 04.02.2008 № 11081);

(2) Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (с последующими изменениями) (зарегистрирован в Минюсте России 01.02.2008 № 11080) не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. Наименования должностей руководителей, специалистов, служащих, профессий рабочих и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

1.8. Система оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Городищенского района Пензенской области», (далее Учреждение), включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, повышающие коэффициенты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области и Городищенского района, а также настоящим Положением.

1.9. Размер оплаты труда работников, состоящий из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.10. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда установленного федеральным законодательством (далее – МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.11. На отраслевую систему оплаты труда переводятся все работники, работающие в Муниципальном бюджетном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения Городищенского района Пензенской области», финансируемом из субвенций на исполнение государственных полномочий по социальной поддержке и социальному обслуживанию граждан пожилого возраста и инвалидов; граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации, а также детей сирот; безнадзорных детей; детей, оставшихся без попечения родителей; семей, имеющих детей (в том числе многодетных семей и одиноких родителей); малоимущих граждан.

1.12. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения.

1.13. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований, предусмотренных субвенцией на исполнение государственных полномочий по социальной поддержке и социальному обслуживанию граждан пожилого возраста и инвалидов; граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации, а также детей сирот; безнадзорных детей; детей, оставшихся без попечения родителей; семей, имеющих детей (в том числе многодетных семей и одиноких родителей); малоимущих граждан, средств, поступающих от предоставления социальных услуг за плату или частичную плату, оказываемых Учреждением.

1.14. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Городищенского района Пензенской области» не должна превышать 40%.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников к настоящему Положению устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ согласно приложению № 1.

2.2. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами применяются повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

- повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.3. Руководитель Учреждения с учетом мотивированного мнения представительного органа работников утверждает перечень профессий рабочих и должностей служащих, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

2.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу - не более 2,5.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.6. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3. Особенности порядка и условий оплаты труда работников

3.1. Оплата труда педагогических работников Учреждения, подведомственных Управлению социальной защиты населения администрации Городищенского района Пензенской области, производится по условиям, предусмотренным для аналогичных категорий работников государственных бюджетных учреждений образовательных организаций Городищенского района Пензенской области (приложение № 5 к настоящему Положению).

3.2. Оплата труда медицинских работников Учреждения, подведомственных Управлению социальной защиты населения администрации Городищенского района Пензенской области, производится по условиям, предусмотренным для аналогичных категорий работников государственных бюджетных медицинских организаций Городищенского района Пензенской области, учредителем которых является Министерство здравоохранения Пензенской области (приложение № 6 к настоящему Положению).

4. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих

4.1. Размеры окладов работников, занимающих должности административно-управленческого и хозяйственного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общепрофессиональных должностей служащих к ПКГ.

К рекомендуемому окладу по соответствующим ПКГ работникам устанавливаются перечисленные в пункте 2.2. настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы 7 и 8 настоящего Положения).

5. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

5.1. К окладу (станде) по соответствующим ПКГ работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, кроме перечисленных в пункте 2.2 настоящего Положения повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера (разделы 7 и 8 настоящего Положения), повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных и ответственных работ устанавливается по решению руководителя учреждения работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела ЕТКС, и привлекаемым для выполнения важных и ответственных работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу - не более 2,5.

5.2. Пункт 5.1 распространяется на работников, работающих по профессиям рабочих, не включенных в ЕТКС, по которым квалификационные характеристики работ утверждены отдельными постановлениями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и Министерства здравоохранения Российской Федерации.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, главного бухгалтера

6.1. Зарботная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов к окладу, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера.

Средняя зарботная плата руководителя не должна быть ниже однократного и выше четырехкратного размера средней зарботной платы работников данного Учреждения за отчетный год.

6.2. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом Управлением социальной защиты администрации Городинского района Пензенской области с руководителем учреждения, должны быть указаны группа по оплате труда руководителя, размер должностного оклада, наименование и размер каждого повышающего коэффициента к окладу и каждой выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных руководителю Учреждения на основании пунктов 6.3.-6.6. настоящего Положения.

Несоблюдение установленного в соответствии с пунктом 6.1. настоящего Положения предельного уровня соотношения среднемесячной зарботной платы руководителя с о среднемесячной зарботной платой главного бухгалтера Учреждения является основанием прекращения трудового договора с руководителем Учреждения.

6.3. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Размеры должностных окладов руководителей учреждений
1	13650
2	12667
3	12449
4	12012
5	11466

6.4. Отнесение казенных и бюджетных учреждений к группе по оплате труда руководителей (приложение №2 к настоящему Положению):

Группа по оплате труда - руководителей	Число сметных коек
--	--------------------

1	13650
2	12667
3	12449
4	12012
5	11466

6.4. Отнесение казенных и бюджетных учреждений к группе по оплате труда руководителей (приложение №2 к настоящему Положению):

Группа по оплате труда руководителей	Число сметных коек
1	от 500 и выше
2	от 300 до 499
3	от 100 до 299
4	от 50 до 99
5	от 10 до 49

6.5. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

6.5.1 Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности до 1,5 раза.

Решение о введении руководителю Учреждения соответствующего повышающего коэффициента принимается Управлением социальной защиты населения администрации Городищенского района Пензенской области в зависимости от критериев оценки качества, установленных Управлением социальной защиты населения администрации Городищенского района Пензенской области.

6.5.2. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень:

- кандидата наук, ученую степень доцента – в размере 0,1;
- доктора наук, ученую степень профессора – в размере 0,2.

6.5.3. Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание «Заслуженный работник социальной защиты населения» в размере 0,1.

6.6.. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения, устанавливаются руководителю учреждения с учетом условий его труда, определенных трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

6.7. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

6.7.1. Надбавка за стаж работы в должности руководителя учреждения в следующих размерах:

Стаж работы в должности руководителя учреждения социальной защиты населения+	Размер надбавки за стаж работы в должности руководителя учреждения социальной защиты населения (в процентах к окладу)
от 3 лет до 5 лет	20
5 лет и выше	30

В стаж работы, дающий право на установление данной надбавки, включаются периоды работы в должности руководителя учреждения социальной сферы.

6.7.2. Премии по итогам работы за квартал.

Размер премии устанавливается распоряжением Управления социальной защиты населения администрации Городищенского района Пензенской области с учетом результатов оценки эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения в отчетном квартале. Целевые показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения, а также порядок и условия выплаты премии руководителям учреждений устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании соответствующего распоряжения Управления социальной защиты населения администрации Городищенского района Пензенской области.

6.8. Заработная плата главного бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов к окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностной

оклад главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Главному бухгалтеру повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается руководителем учреждения в пределах бюджетных ассигнований, экономии средств по фонду оплаты труда и выполнения установленных заданий для каждого структурного подразделения. Размер повышающего коэффициента не может быть больше, чем у руководителя учреждения.

Системы оплаты труда главного бухгалтера, включая размеры должностного оклада, наименования и размеры каждого повышающего коэффициента к окладу и каждой выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором. Положением о премировании на основании разделов 2,7,8 настоящего Положения. Средняя заработная плата главного бухгалтера не должна превышать среднюю заработную плату руководителя учреждения за отчетный год.

6.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, главного бухгалтера) (далее по тексту – предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы) для руководителя организации устанавливается в кратности до 4, главного бухгалтера – до 3,5.

6.10. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя и главного бухгалтера организации размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте администрации Городищенского района Пензенской области.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате указанных лиц и представление ими данной информации осуществляется в порядке, установленном администрацией Городищенского района Пензенской области.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. В соответствии с утвержденным Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.20017 № 822, работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с утвержденным разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях.

7.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Дополнительно к факторам условий труда вводятся другие факторы, наиболее полно учитывающие специфику работы в системе социальной защиты населения, согласно приложению N 3 к настоящему Положению.

7.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в соответствии с законодательством.

7.3.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов (статья 96 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работникам Учреждения доплата за работу в ночное время производится в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы работника.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднemesячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

7.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

8. Порядок и условия стимулирования работников Учреждения

8.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.20017 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (с последующими изменениями) (зарегистрирован в Минюсте России 01.02.2008 № 11080) устанавливается примерный перечень стимулирующих выплат:

8.1.1. В подразделениях Учреждения:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- 1.1. надбавка за перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- 1.2. надбавка за участие в федеральных и отраслевых программах;

2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- 2.1. надбавка за качественное выполнение отраслевых стандартов;
- 2.2. надбавка за применение в практической работе новых технологий;

3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

3.1. надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения (Приложение № 4 к настоящему Положению).

3.2. надбавка за выслугу лет в данном учреждении.

3.3. В стаж работы административно управленческого персонала (главный бухгалтер, бухгалтер, специалист по охране труда), дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включаются периоды работы в бюджетных, казенных и автономных учреждениях.

органа местного самоуправления по специальности (главный бухгалтер, бухгалтер, специалист по охране труда), а также в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых необходимы работникам Учреждения для выполнения должностных обязанностей по данной должности.

Надбавка за стаж работы для должностей административно-управленческого персонала учреждения устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы для должностей административно-управленческого персонала учреждения социальной защиты населения	Размер надбавки за стаж работы для должностей административно-управленческого персонала учреждения социальной защиты населения (в процентах к окладу)
от 3 лет до 5 лет	20
5 лет и выше	30

3.4. Назначение надбавки за выслугу лет производится на основании приказа руководителя Учреждения по представлению созданной в Учреждении комиссии по установлению стажа работы.

4. Премияльные выплаты по итогам работы.

4.1. С целью поощрения работников за общие результаты труда работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

4.2. Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель Учреждения, при этом наименование премии и условия её получения включаются в Положение об оплате труда работников Учреждения.

4.3. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

4.4. Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом Учреждения.

4.5. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

4.6. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств.

4.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

4.8. При премировании учитывается:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

-непосредственное участие в реализации федеральных целевых программ, государственных программ Пензенской области и муниципальных программ Городищенского района Пензенской области

4.9. Стимулирующие выплаты (в том числе премии) устанавливаются в абсолютном значении, или в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.2. Работники имеют право на оказание материальной помощи из фонда оплаты труда Учреждения. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

9.3. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад руководителя Учреждения.

9.4. Специалистам, работающим в сельской местности и (или) рабочих поселках, поселках городского типа, устанавливаются повышенные на 25 процентов тарифные ставки (оклады), по сравнению с тарифными ставками (окладами) специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

9.5. Работникам, непосредственно обслуживающим и работающим с контингентом специализированных учреждений для несовершеннолетних, нуждающихся в социальной реабилитации, оклады (должностные оклады) повышаются на 20 процентов.

Приложение № 1

к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального бюджетного
учреждения «Комплексный центр социального
обслуживания населения Городищенского
района Пензенской области»

Таблица № 1

Должностные оклады руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих Муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Городищенского района Пензенской области»

Профессиональ- ная квалификацион- ная группа	Квалификационны й уровень	Наименование должности	Должностно й оклад (рублей)
Служащие второго уровня	Второй квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4065
Служащие третьего уровня	Первый квалификационный уровень	Инженер по охране труда и технике безопасности Специалист по кадрам	4806 4642
	Третий квалификационный	Бухгалтер I категории	5305

Специалисты второго уровня	Третий квалификационный уровень	Социальный работник	4806
Специалисты третьего уровня	Первый квалификационный уровень	Специалист по социальной работе	6551
Руководители		Заведующий отделением (социальной службой)	6551

Примечание.

* Для должностей, по которым в соответствии с требованиями к квалификации необходимо наличие медицинского образования, базовая ставка устанавливается в соответствии с отраслевой системой оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных медицинских организаций Пензенской области (приложение № 6 настоящего Положения).

* для должностей педагогических работников (в том числе воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, помощники воспитателя) базовая ставка и расчет заработной платы производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Городищенского района Пензенской области (приложение № 5 настоящего Положения).

Таблица № 2

Размеры окладов (ставок)
рабочих Муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр
социального обслуживания населения Городищенского района Пензенской области»

Профессио- нальная квалифика- ционная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности	Ставка зарплат- ной платы (рублей)
Рабочие первого уровня	Первый квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений	3817
Рабочие второго уровня	Первый квалификационный уровень	Водитель автомобиля	4308
	Второй квалификационный уровень	Повар	4480-4642
	Четвертый квалификационный уровень	Водитель автобуса или специального легкового (грузового) автомобиля	4806-5138

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты труда

работников Муниципального бюджетного
учреждения «Комплексный центр социального
обслуживания населения Городищенского
района Пензенской области»

Отнесение Муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр
социального обслуживания населения Городищенского района Пензенской области» к
группе по оплате труда руководителей

Наименование учреждения в соответствии с уставом	Группа по оплате труда руководителей
Муниципальное бюджетное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения Городищенского района Пензенской области»	5

Приложение № 3

к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального бюджетного
учреждения «Комплексный центр социального
обслуживания населения Городищенского
района Пензенской области»

Виды и размеры компенсационных выплат

Таблица № 3

№ п/п	Наименование должности, учреждения, подразделения	Повышающий коэффициент к окладу
1	2	3
1.	Средний медицинский персонал всех наименований, социальные работники, обслуживающие граждан, нуждающиеся в постоянном или временном нестационарном социальном обслуживании, одиноких граждан и граждан, частично утративших способность к самообслуживанию в связи с преклонным возрастом, болезнью, инвалидностью	0,15
2.	Средний и младший медицинский персонал всех наименований, специалисты по социальной работе отделения профилактики безнадзорности несовершеннолетних, заведующий отделением, социальный педагог, педагог-психолог, воспитатели, помощники воспитателя, службы социальной реабилитации несовершеннолетних	0,2
3.	За почетное звание, соответствующее профилю работы: заслуженный народный	0,1 0,2
4	За учетную степень, соответствующую профилю работы: кандидат наук доктор наук	0,1 0,2

Приложение № 4

**«Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального бюджетного
учреждения «Комплексный центр социального
обслуживания населения Городищенского
района Пензенской области»**

**Положение
о порядке выплаты надбавки за продолжительность непрерывной работы в
учреждениях социальной защиты населения**

1. Размеры стимулирующих выплат за продолжительность непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения

1.1 Стимулирующие выплаты за продолжительность непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения устанавливаются в размере 20 процентов оклада за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада всем работникам учреждений социальной защиты населения.

1.2. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала в учреждениях социальной защиты населения, надбавки выплачиваются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавок

2.1. В стаж работы засчитывается 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 социальной защиты населения, независимо от ведомственной подчиненности, здравоохранения 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 клиническому и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;
- время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения, при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях социальной защиты населения;
- время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в т.ч. учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций;
- время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в т.ч. старших и младших, общества Красного Креста и его организаций;
- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству, во 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, 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, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Минюста 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 и социальной защиты населения не превысил одного 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 социальной защиты населения и здравоохранения в период учебы студентами медицинских высших и средних образовательных учреждений, независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с обучением, если за ней следовала работа в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения;

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

2.2. Работникам, 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 социальной защиты населения и здравоохранения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 г.;

- время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

2.3. Работникам 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 выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата;

2.4. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения социальной защиты населения, при отсутствии во время перерыва другой работы:

2.4.1. не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из учреждений социальной защиты населения и здравоохранения;

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

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) социальной защиты населения и (или) учреждений здравоохранения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

- со дня увольнения из органов управления социальной защиты населения, здравоохранения, органов Роспотребнадзора, 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;

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

- со дня увольнения из предприятий и 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 социальной защиты населения и здравоохранения;

- со дня увольнения из приписки-распределителя МВД России для лиц, задержанных за преступность и правонарушителей.

2.4.2. не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений социальной защиты населения, здравоохранения 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 работа за границей непосредственно предшествовала работе в учреждениях социальной защиты и (или) медицинских организациях.

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.

2.4.3. не позднее трех месяцев:

- после окончания образовательных учреждений высшего или среднего профессионального образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

- со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) либо сокращением численности или штата работников учреждения (подразделения);

- со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских организациях (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, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, не считая времени переезда;

2.4.4. не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждений (подразделений) либо сокращением численности или штата работников учреждений (подразделений), расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

2.4.5. не позднее одного года - со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях социальной защиты и (или) медицинских организациях.

2.4.6. 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) социальной защиты и (или) медицинских организациях;

- эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

- зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессионального обучения и дополнительного профессионального обучения 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 трудовую пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения или учреждениях социальной защиты населения;

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, (подразделений), социальной защиты населения и (или) медицинских организаций 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, с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

2.4.7. 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 их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

- работы в учреждениях, предприятиях и организациях системы здравоохранения (кафедрах вузов, научно-исследовательских учреждениях и др.), 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 наказания в виде 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.

2.5. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 2.4.1. - 2.4.5. Положения, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

2.6. В стаж работы не засчитывается и прерывает его: время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений социальной защиты населения и здравоохранения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем разделе Положения.

Приложение № 5

«Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Городищенского района Пензенской области»

Таблица № 1

Размеры окладов (ставок) педагогических работников сферы образования Муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Городищенского района Пензенской области»

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (ставки) педагогических работников (рублей)
1	2	3
2	Социальный педагог	7291
квалификационный уровень		
3	Воспитатель	7469
квалификационный уровень	Педагог-психолог	7469

Таблица № 2

Размеры окладов (ставок) работников сферы образования по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала Муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Городищенского района Пензенской области»

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада работников (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Помощник воспитателя	3983

Приложение № 6

к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Городищенского района Пензенской области»

Размеры окладов (ставок) медицинских и фармацевтических работников Муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Городищенского района Пензенской области»

(в соответствии с постановлением правительства Пензенской области от 5 июня 2018 года N 303-пП Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство здравоохранения Пензенской области)

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности	Ставка заработной платы (рублей)
Средний медицинский и фармацевтический персонал	Второй квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	13500
	Третий квалификационный уровень	Медицинская сестра	14000

ПОЛОЖЕНИЕ

О ПОРЯДКЕ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДИЩЕНСКОГО РАЙОНА ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ».

1. Общие положения.

1.1. Положение муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Городищенского района Пензенской области» (Далее - Положение) разработано на основании Постановления Правительства Пензенской области от 15.12.2008 № 890 – пП «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений социальной защиты населения Пензенской области» (с последующими изменениями), Положения о системе оплаты труда работников МБУ «Городищенский комплексный центр социального обслуживания населения», утверждённого приказом директора муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Городищенского района Пензенской области» № 22 от 10.04.2019 года.

1.2. В соответствии с разделом 8 Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Городищенского района Пензенской области» (далее - учреждение) настоящее Положение устанавливает перечень стимулирующих выплат работникам учреждения и вводится в целях повышения эффективности деятельности и улучшения качества конечных результатов работы.

1.3. Премирование и установление размера премии работникам учреждения производится за конкретные результаты, достигнутые в трудовой деятельности. Премирование производится при условии высокопрофессионального, компетентного выполнения своих обязанностей, проявление инициативы и активного участия в общественной деятельности, мероприятиях и общественных работах, направленных на благоустройство территорий.

1.4. Премирование производится в соответствии с Приложением № 1 «Перечень показателей оценки эффективности деятельности учреждения и руководителя и критериев их оценки» настоящему Положению.

1.5. Премирование производится в соответствии с Приложением № 2 «Показатели эффективности деятельности работников из числа основного персонала и критерии их оценки».

1.6. Премирование и установление размера премии директору муниципального учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Городищенского района Пензенской области (далее — директор) производится на основании Распоряжения управления социальной защиты населения администрации Городищенского района за фактически отработанное время и максимальным размером не ограничивается.

1.7. Премирование и установление размера премии работникам учреждения производится на основании приказа директора за фактически отработанное время и максимальным размером не ограничивается.

1.8. Премирование работников производится за показатели деятельности, установленные в соответствии с возложенными на работников обязанностями, определенными должностными инструкциями. Размер премии устанавливается с учетом исполнительской дисциплины, качества выполнения заданий, поручений, выполнения предложений, разрешения жалоб и заявлений от населения.

1.9. К юбилейным датам работнику по решению директора может быть выплачена единовременная премия. Юбилейной датой считается 50-, 55-, 60-, 65-летие со дня рождения. При уходе на пенсию единовременная премия может быть выплачена по решению директора.

1.10. К профессиональному празднику - Дню социального работника премия работникам выплачивается по решению директора. Размер премии директору к профессиональному празднику устанавливается на основании распоряжения управления социальной защиты населения администрации Городищенского района.

1.11. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды: по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

1.12. За выполнение заданий особой важности и сложности работникам может выплачиваться единовременное денежное вознаграждение.

1.13. По решению директора размер премии работнику может быть снижен, а за грубое нарушение трудовой дисциплины может быть лишен премии полностью или частично. Лишение премии полностью или частично производится только за тот период, в котором имели место проступки, упущения в работе и ненадлежащее исполнение своих прямых обязанностей. (При получении дисциплинарного взыскания в виде замечания — лишение премии на 30%, выговор - 50 %) и

1.14. Премирование работников может осуществляться за счет бюджетных средств, а также за счет средств от внебюджетной деятельности в пределах лимитов бюджетных ассигнований, предусмотренных сметами доходов и расходов учреждения на оплату труда.

1.15. Премирование осуществляется по решению директора учреждения для:

- заведующих отделениями, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно, решением руководителя;
- специалистов по социальной работе, подчиненных заведующим отделениями, по представлению заведующих отделениями;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

2. Показатели премирования.

2. При премировании учитывается:

- 2.1. успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 2.2. интенсивность и высокие результаты работы;
- 2.3. инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 2.4. качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- 2.5. выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- 2.6. участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

3. Условия премирования.

3.1. Решение о премировании в каждом конкретном случае принимает директор учреждения.

3.2. Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

3.3. Премирование работников учреждения осуществляется на основе и в соответствии с Приложениями № 1 и № 2 настоящим Положением о премировании работников учреждения, которые являются неотъемлемой частью данного Положения.

3.4. В пределах оставшегося фонда заработной платы (экономия ФОТ) производится дополнительное (единовременное) премирование работников учреждения за год в 4 квартале.

Приложение № 1

к распоряжению Управления
социальной защиты населения администрации
Городищенского района Пензенской области
от 24.04.2019 № 79-о

**ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ
ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
УЧРЕЖДЕНИЯ И РУКОВОДИТЕЛЯ
И КРИТЕРИИ ИХ ОЦЕНКИ**

**Муниципального бюджетного учреждения
«Комплексный центр социального обслуживания населения
Городищенского района Пензенской области»**

Наименование показателей эффективности деятельности учреждения (руководителя)	Критерии оценки	Количество баллов	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность	Размер выплаты
I. Основная деятельность учреждения					
1.1. Выполнение муниципального задания	Выполнение муниципального задания в полном объеме. Объем выполненного муниципального задания определяется как отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему социальных услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно государственному заданию. Пункты муниципального задания, в которых определен объем оказываемых услуг, считаются выполненными, если отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему социальных услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно муниципальному заданию, составляет не менее 85%	10 баллов	Отчет	Квартальная	10 %
1.2. Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил. Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации и «тревожной кнопки», отсутствие зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников за отчетный период. Своевременная подготовка к отопительному сезону и т.п. (отсутствие предписаний, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверок). Наличие замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в	10 баллов 5 баллов	Отчет	Квартальная	10 % 5 %

2.1.	Своевременность представления ежемесячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений и их качество	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности. Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности.	5 баллов (-2 балла)	Отчет	годовая	
2.2.	Целевое и эффективное использование бюджетных внебюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания; эффективность расходования средств, полученных от взимания платы с граждан за предоставление социальных услуг.	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приводящих к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение учетного периода. Наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности в течение учетного периода Наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок. Наличие нормативного правового акта, регулирующего расходование средств, полученных от граждан за оказанные платные социальные услуги	10 баллов (-2 балла) (-2 балла) 3 балла	Отчет	годовая	10 % - 2 % - 2 % 3%
	Итого совокупная значимость всех критериев и баллов по второму разделу		18 баллов			18 %
III. Деятельность учреждения (руководителя), направленная на работу с кадрами						
3.1	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими социальные услуги	Доля укомплектованности, составляющая 100 % Доля укомплектованности, составляющая менее 75 %	9 баллов 7 баллов	Отчет	годовая	9 % 7 %
3.2.	Соблюдение сроков повышения квалификации работников учреждения, непосредственно	Соблюдение установленных сроков повышения квалификации работников.	5 баллов	Отчет	годовая	5 %

	оказывающих социальные услуги гражданам					
3.3.	Доведение средней заработной платы соответствующих категорий работников учреждения до установленных соотношений среднемесячной заработной платы в регионе в соответствии с региональной «дорожной картой».	Соблюдение установленных показателей соотношения средней заработной платы соответствующей категории работников учреждения и доведения их в установленные сроки до среднемесячной заработной платы по Пензенской области	10 баллов	Отчет	годовая	10 %
3.4.	Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения	Соблюдение установленной учредителем доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения (согласно индикативных показателей) не более 40%	5 баллов	Отчет	годовая	5 %
3.5.	Соблюдение целевого соотношения средней заработной платы основного и вспомогательного персонала учреждения	Соблюдение установленного учредителем целевого соотношения средней заработной платы основного и вспомогательного персонала учреждения (1:0,7-1:0,5)	5 баллов	Отчет	годовая	5 %
	Итого совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу		34 балла			34 %
	Всего		100 баллов			100 %

Приложение № 2

к распоряжению Управления
социальной защиты населения администрации
Городищенского района Пензенской области
от 24.04.2019 № 79-о

**ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЯ ИЗ ЧИСЛА ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА
И КРИТЕРИИ ИХ ОЦЕНКИ**
Муниципального бюджетного учреждения
«Комплексный центр социального обслуживания населения
Городищенского района Пензенской области»

N п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки	Количество баллов	периодично сть	показат ель
I. Выплаты стимулирующего характера					
1	Качество оказания социальных услуг гражданам пожилого возраста и инвалидам	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации муниципального задания учреждению, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	18 баллов	ежемесячно	36 %
2	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	3 балла	ежемесячно	6 %
3	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	Достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных авторских социальных технологий по социальному обслуживанию населения, разработанных и внедренных в работу учреждения	6 баллов	ежемесячно	12 %
4	Участие в методической работе и инновационной деятельности	Наличие учебно-методических, методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений и т.п.	4 балла	ежемесячно	8 %
5	Соблюдение Положений, Правил внутреннего трудового распорядка	Знание и соблюдение Положений, Правил внутреннего трудового распорядка	7 баллов	ежемесячно	14%
6	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Динамика системного участия работников учреждений в указанных мероприятиях	5 баллов	ежегодно	10%
7	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Наличие письменных благодарностей за работу от граждан Наличие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	7 баллов (-5 баллов)	ежемесячно	14% (10 %)
Итого:			50 баллов		100%