


От работодателя:

Директор муниципального бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Красненский дом милосердия» во имя святой блаженной Ксении Петербургской


О.Я. Паргола
«11» марта 2024 г.

От работников:

Председатель профсоюзного комитета работников муниципального бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Красненский дом милосердия» во имя святой блаженной Ксении


С.Н. Ярмонова
«11» марта 2024 г.



Дополнительное соглашение № 1
утверждено на общем собрании работников
«11» марта 2024 года (протокол № 2)

Дополнительное соглашение к Коллективному договору прошло уведомительную регистрацию в Министерстве социальной защиты населения и труда Белгородской области

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20__ г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1

о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор муниципального бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Красненский дом милосердия» во имя святой блаженной Ксении Петербургской на 2023-2026 гг.

1. Абзац 5 пункта 4.7 Раздела 4 «Оплата труда, социальные гарантии и компенсации» коллективного договора изложить в следующей редакции:

«При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитываются оклад (тарифная ставка) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей) (в том числе: компенсационная выплата за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ, надбавки за специфику работы, за уровень управления, за стаж работы и другие).»

2. Пункты 4.16, 4.17, 4.19 Раздела 4 «Оплата труда, социальные гарантии и компенсации» коллективного договора исключить.

3. Принять в новой редакции:

-Приложения №1 « Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Красненский дом милосердия» во имя святой блаженной Ксении Петербургской, к коллективному договору МБСУСОССЗН «Красненский дом милосердия» во имя святой блаженной Ксении Петербургской.

4. Настоящие изменения вступают в силу с «01» марта 2024 года.

5. Все остальные положения Коллективного договора МБСУСОССЗН «Красненский дом милосердия» во имя святой блаженной Ксении Петербургской на 2023-2026гг. остаются неизменными.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО СТАЦИОНАРНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ «КРАСНЕНСКИЙ ДОМ МИЛОСЕРДИЯ» ВО ИМЯ СВЯТОЙ
БЛАЖЕННОЙ КСЕНИИ ПЕТЕРБУРГСКОЙ**

1. Общие положения

1.1. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Красненский дом милосердия» во имя святой блаженной Ксении Петербургской (далее соответственно – Положение, Учреждение) разработано с учетом требований нормативных правовых актов Российской Федерации, Белгородской области и администрации Красненского района:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- закона Белгородской области от 29 декабря 2006 года № 85 «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области»;
- постановлением Правительства Белгородской области от 21 декабря 2006 г. № 261-пп «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений социальной защиты населения Белгородской области»;
- постановлением администрации муниципального района «Красненский район» от 11 марта 2024 года № 30 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений системы социальной защиты населения Красненского района», а также другими нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

Положение включает:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок и условия установления компенсационных выплат;
- порядок и условия установления стимулирующих выплат;
- условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения.

1.2. В Положении предусмотрены единые принципы формирования систем оплаты труда работников учреждения:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация компенсационных выплат в соответствии с разделом 3;
- применение стимулирующих выплат в соответствии с разделом 4;
- недопущение снижения установленных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» уровней оплаты труда медицинских работников, социальных работников, педагогических работников;

- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, также недопущение дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников, результатами их труда и результатами деятельности учреждения.

1.3. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

1.5. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

1.6. Системы оплаты труда работников в Учреждении устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Белгородской области в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.7. Системы оплаты труда работников учреждения направлены на обеспечение дифференциации оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности с учетом уровня квалификации, и установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным показателям и критериям.

1.8. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Фонды оплаты труда работников Учреждения формируются за счет средств областного бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, иных средств. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется с учетом индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Белгородской области.

2.2. Условия оплаты труда, установленные Положением, обязательны для применения в Учреждении.

2.3. Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере труда.

2.4. Размер должностного оклада по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп медицинских работников учреждений системы социальной защиты населения Белгородской области:

- врач-терапевт – 38500 рублей;
- старшая медицинская сестра – 21500 рублей;
- медицинская сестра – 20000 рублей

2.5. Размер должностного оклада по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих учреждений системы социальной защиты населения Белгородской области:

- бухгалтер, бухгалтер-кассир, специалист по пожарной безопасности, специалист по кадрам, юрист-консульт, специалист гражданской обороны, психолог, специалист по социальной работе - 17000 рублей;

- заведующий отделением - 18300 рублей;

- начальник хозяйственного отдела – 15700 рублей;

- заведующий складом – 15400 рублей.

2.6. Размер должностного оклада по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей рабочих государственных учреждений системы социальной защиты населения Белгородской области:

- кастелянша, парикмахер, сестра-хозяйка, садовник, уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территории - 13000 рублей;

- водитель автомобиля - 13500 рублей.

2.7. Размер должностного оклада по должностям специалистов, служащих, профессиям рабочих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы учреждений системы социальной защиты населения Белгородской области:

- администратор баз данных, инженер по охране труда и технике безопасности, культорганизатор, специалист по закупкам – 16700 рублей;

- санитарка палатная, санитарка-уборщица – 16000 рублей;

- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования – 15300 рублей;

- повар, столяр, оператор котельной – 13500 рублей;

- слесарь-сантехник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный (транспортный) рабочий, рабочий по благоустройству, делопроизводитель, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), швея, мойщик посуды, официант, кухонный рабочий – 13000 рублей.

2.8. В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматриваются: фиксированный размер должностного оклада, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда, размеры выплат компенсационного характера в случае выполнения им работ с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера.

2.9. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера предусмотренные разделами 3 и 4 Положения.

2.10. При формировании системы оплаты труда учитываются установленные прогнозные показатели средней заработной платы по региону и достигнутый уровень средней заработной платы социальных работников.

2.11. В случаях когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

3. Порядок и условия установления компенсационных выплат

3.1. Работникам учреждения устанавливаются компенсационные выплаты:

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

- коэффициент за специфику работы - 0,2 от базового оклада;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышение оплаты труда за работу в ночное время; повышение оплаты труда за сверхурочную работу; повышение оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы).

3.2. Размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с обеспечением их дифференциации в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда.

Повышенный размер оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам учреждений устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4 процентов должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышений устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без проведения на этих рабочих местах мероприятий по улучшению условий труда.

3.3. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), при сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение работ временно отсутствующего работника без освобождения от работ и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.4. Каждый час работы в ночное время (с 22:00 часов до 06:00 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Повышение оплаты труда работников за работу в ночное время за каждый час работы в ночное время устанавливается в размере не менее 20 процентов от должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада за час работы работника Учреждения определяется путем деления размера должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Конкретный размер повышения должностного оклада работникам за работу в ночное время устанавливается локальными нормативными актами, коллективным договором и трудовым договором.

3.5. Повышенная оплата работникам за работу в выходные, праздничные (нерабочие) дни производится в соответствии с требованиями статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Размеры и условия повышения оплаты труда за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. В целях стимулирования работников Учреждения к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу устанавливаются стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (годовые, квартальные, за полугодие, за 9 месяцев, единовременные);
- материальная помощь.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах выделенных бюджетных ассигнований, а также средств, образовавшихся в результате платы за предоставление социальных услуг согласно постановления Правительства Белгородской области от 10 ноября 2014 года № 407-пп «Об утверждении Порядка расходования организациями социального обслуживания системы социальной защиты населения области средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг».

Приказом директора Учреждения, на основании данного Положения, назначается комиссия по регулированию отраслевой системы оплаты труда, с целью определения конкретных показателей, условий, периодичности стимулирующих выплат, источников дополнительного фонда оплаты труда, а также перечня дисциплинарных нарушений, дающих право на снижение стимулирующих выплат.

На основании представлений готовится протокол заседания комиссии.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу.

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- за интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ – до 100 % (выплата производится согласно приложению № 1 к настоящему положению);
- за высокие достижения в работе и участие в проектной деятельности – до 100%;
- за участие в выполнении особо важных или срочных работ, мероприятий – до 100%.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты устанавливается приказом руководителя Учреждения.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за наставничество;
- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за почетное звание;
- выплата водителям автомобилей за классность (1 класс-25%, 2 класс-10%);
- выплата водителям за ремонт и обслуживание двух и более единиц транспорта в размере 10 процентов от должностного оклада.

Надбавка за наставничество устанавливается работникам, осуществляющим функции наставника в отношении работников Учреждения - молодых специалистов, в размере 10 процентов от должностного оклада. Условия выплаты надбавки за наставничество

устанавливаются нормативным правовым актом министерства социальной защиты населения и труда Белгородской области.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается медицинским работникам, которым по результатам аттестации установлена квалификационная категория. Надбавка устанавливается на период действия квалификационной категории в размере:

- врачи – высшая категория - 10500 рублей, I категория - 7000 рублей, II категория - 3500 рублей;

- средний медицинский персонал - высшая категория - 5300 рублей, I категория - 3500 рублей, II категория - 1800 рублей;

Надбавка за почетное звание устанавливается в размере 3 500 рублей за наличие ученой степени, почетных званий, государственных и отраслевых наград:

- за почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников отраслей образования, здравоохранения и социальной защиты населения, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»;

- за отраслевые награды Российской Федерации в сфере образования, здравоохранения и социальной защиты населения, культуры и спорта.

В случае если работник одновременно имеет два и более звания, доплата производится по наибольшему размеру соответствующих выплат.

4.1.3. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

4.1.3.1. Порядок определения размера коэффициента за непрерывный стаж работы:

- в размере 0,3 базового оклада за первые три года и по 0,15 базового оклада за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 0,6 базового оклада врачам и среднему медицинскому персоналу учреждения;

- в размере 0,2 базового оклада за первые три года и 0,1 базового оклада за последующие два года непрерывной работы, но не выше 0,3 базового оклада всем работникам учреждения, кроме работников, получающих надбавку по основаниям, предусмотренным в третьем абзаце подпункта 4.1.3 пункта 4.1 раздела IV Положения.

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

в стаж работы засчитывается:

- работникам учреждений системы социальной защиты населения:

время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях в учреждениях социальной защиты населения, здравоохранения, Госпотребнадзора (Госсанэпиднадзора), образования, культуры и спорта, финансовых органов;

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

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

время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в том числе учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля, время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

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

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, 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, 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 сверх срочной 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 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, независимо от продолжительности перерыва;

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

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

4.1.3.3. Работникам системы социальной защиты населения при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

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

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

время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

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

4.1.3.4. Работникам учреждений социальной защиты населения без каких-либо условий и ограничений:

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

4.1.3.5. Стаж работы сохраняется:

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

4.1.3.6. Не более одного месяца:

со дня увольнения из учреждений социальной защиты населения, здравоохранения, Госпотребнадзора (Госсанэпиднадзора) и образования;

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

Госпотребнадзора (Госсанэпиднадзора) образования, культуры и спорта, финансовых органов;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей в учреждениях социальной защиты населения, здравоохранения, Госпотребнадзора (Госсанэпиднадзора), образования, культуры и спорта, финансовых органов, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен;

со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социальной защиты населения, органов Госпотребнадзора (Госсанэпиднадзора), Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения, образования, культуры и спорта, финансовых органов и с должностей доверенных врачей;

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

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

4.1.3.7. Не более двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений социальной защиты населения, здравоохранения, Госпотребнадзора (Госсанэпиднадзора) и образования, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных перечнем учреждений социальной защиты населения;

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.

4.1.3.8. Не более трех месяцев:

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

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

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

Не более шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях социальной защиты населения.

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 социальной защиты населения, здравоохранения, Госпотребнадзора (Госсанэпиднадзора), образования, культуры и спорта, финансовых органов:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

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

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

пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения здравоохранения или социальной защиты населения (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений социальной защиты населения, здравоохранения, Госпотребнадзора (Госсанэпиднадзора) и образования 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.

4.1.3.9. 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;

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

4.1.3.10. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 4.1.3.6 - 4.1.3.8 пункта 4.1.3, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

4.1.3.11. В стаж работы не засчитывается и прерывает его: время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения, социальной защиты населения, а также организациях для детей-сирот, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в разделе 4 Положения.

4.1.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

Премияльные выплаты по итогам работы производятся в целях материального поощрения работников Учреждения за счет экономии фонда оплаты труда.

4.1.4.1. Условия и порядок применения системы премирования устанавливается в Учреждении настоящим положением, коллективным договором, локальным нормативным актом.

К премиям относятся: месячные, квартальные, за полугодие, за 9 месяцев, год, единовременные премии в связи с юбилейными датами и праздничными днями и премии за знаки отличия Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО) (далее - знаки отличия ГТО).

Месячная, квартальная и годовая премии могут выплачиваться по результатам работы за соответствующий период при наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения.

Премия выплачивается на основании приказа руководителя Учреждения.

Работнику, вновь поступившему на работу и проработавшему неполный учетный период (месяц, квартал, год), но не менее 2 или 8 месяцев соответственно, месячная, квартальная или годовая премии могут быть выплачены пропорционально отработанному им времени.

В связи с юбилейными датами работникам могут выплачиваться единовременные премии в размере одного должностного оклада.

Юбилейными датами считаются 50 лет (для всех работников) и 60 лет (для женщин) и 65 (для мужчин) со дня рождения работника.

В связи с профессиональными праздниками, а также ко Дню защитника Отечества (23 февраля) и Международному женскому дню (8 марта) работникам могут выплачиваться единовременные премии в размере, не превышающем одного должностного оклада.

За безупречную и эффективную трудовую деятельность работникам может выплачиваться единовременная премия в связи с выходом на трудовую пенсию. Премия выплачивается работнику в размере одного должностного оклада.

Премии за знаки отличия ГТО могут выплачиваться работникам при наличии экономии по фонду оплаты труда работников Учреждения по итогам финансового года в следующих размерах:

- за золотой знак отличия ГТО - в размере одного должностного оклада;
- за серебряный знак отличия ГТО - в размере 50 процентов должностного оклада.

По итогам участия в конкретных, особо значимых мероприятиях федерального, регионального и местного уровней работникам могут выплачиваться единовременные премии в размере не более одного должностного оклада.

4.1.4.2. Основные показатели премирования:

- 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 своевременная сдача отчетности;

- своевременное выполнение распорядительных документов вышестоящих организаций;

- отсутствие жалоб на работников;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении дополнительных поручений, работ.

4.1.4.3. Основные показатели для снижения размера премии либо ее невыплаты:

- невыполнение и некачественное выполнение должностных обязанностей;

- при появлении на работе в состоянии алкогольного опьянения, наркотического или токсического опьянения, подтвержденное соответствующим освидетельствованием;

- при совершении прогула без уважительных причин;

- нарушение трудовой и финансовой дисциплины;

- некачественная подготовка и несвоевременная сдача отчетности;

- нарушение сроков и некачественное выполнение распорядительных документов вышестоящих организаций;

- нарушение технологических санитарных норм, правил техники безопасности;

- наличие обоснованных жалоб на работников.

4.1.4.4. Порядок расчета, назначения и выплаты премии.

- премии могут выплачиваться по результатам работы за соответствующий период при наличии экономии фонда оплаты труда;

- время нахождения работника на курсах повышения квалификации входит в расчет для начисления премии;

- вопрос о премировании работников, уволенных по собственному желанию, а также получивших административное взыскание, рассматривается в каждом случае отдельно;

- премия не выплачивается полностью или частично за тот период, в котором было совершено нарушение.

4.1.5. Работнику на основании письменного заявления один раз в течение календарного года выплачивается материальная помощь в размере одного должностного оклада.

Материальная помощь не выплачивается работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, кроме случаев предоставления материальной помощи в соответствии с подпунктом 4.1.5.1 подпункта 4.1.5 пункта 4.1 раздела IV Положения.

4.1.5.1. На основании письменного заявления работника и по решению руководителя Учреждения за счет экономии фонда оплаты труда также может оказываться материальная помощь в связи с особыми жизненными обстоятельствами и непредвиденными событиями:

- в случае смерти супруга (супруги), детей, родителей работника при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство, копии которых прилагаются к заявлению, - в размере не более трех должностных окладов;

- в случае смерти работника материальная помощь может выплачиваться одному из членов его семьи (супруг (супруга), дети, родители) на основании письменного заявления при предъявлении свидетельства о смерти, документов, подтверждающих принадлежность к членам семьи работника, - в размере не более трех должностных окладов;

- в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара или стихийного бедствия на основании письменного заявления работника, при предъявлении подтверждающих документов уполномоченных органов, копии которых прилагаются к заявлению, - в размере не более двух должностных окладов;

- в случае необходимости лечения, дорогостоящей операции, восстановления здоровья в связи с полученным увечьем, заболеванием, перенесенной аварией, травмой или несчастным случаем на основании письменного заявления работника и медицинского заключения - в размере не более двух должностных окладов;

- в случае рождения ребенка у работника, регистрации брака работника при предъявлении свидетельства о рождении или свидетельства о браке соответственно, копии которых прилагаются к заявлению, - в размере не более двух должностных окладов.

Размер материальной помощи устанавливается работникам Учреждения в конкретной сумме приказом руководителя Учреждения.

4.1.5.2. Руководителю Учреждения материальная помощь выплачивается по согласованию с учредителем.

5. Условия оплаты труда руководителя, заместителя, главного бухгалтера Учреждения

5.1. Заработная плата руководителя, заместителя и главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя, заместителя, главного бухгалтера, Учреждения определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области.

5.3. Условия оплаты труда руководителя Учреждения определяются трудовым договором, заключаемым Администрацией муниципального района «Красненский район» с руководителем учреждения.

5.4. Для установления должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается коэффициент управления в размере от 1,0 до 1,25.

Руководителю Учреждения коэффициент уровня управления устанавливается в размере:

- для Учреждений, предоставляющих социальные услуги с обеспечением проживания: до 50 человек - 1 базовый оклад;
- от 51 до 100 человек - 1,1 базового оклада;

от 101 до 200 человек - 1,15 базового оклада;
от 201 до 350 человек - 1,2 базового оклада; свыше от
351 до 500 человек - 1,25 базового оклада.

Дифференцированные коэффициенты управления определены в зависимости от типа Учреждения, специфики структурных подразделений, особенностей деятельности и значимости Учреждения, с учетом сложности труда и масштабов управления.

5.5. Размер базового оклада руководителя Учреждения определяется в размере 85 процентов от устанавливаемых ежегодно плановых значений средней начисленной заработной платы наемных работников, в организациях у индивидуальных предпринимателей и физических лиц в области в соответствии нормативным правовым актом Белгородской области, округляется до целых рублей по общим правилам округления и составляет на 1 января 2024 года 37 868 рублей.

Повышение базового оклада руководителя, заместителя, главного бухгалтера Учреждения зависит от увеличения размера плановых значений средней заработной платы по области по состоянию на 1 января и устанавливается ежегодно приказом Отдела социальной защиты населения администрации Красненского района.

5.6. Размер должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера, Учреждения определяется в размере на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада с учетом коэффициента управления руководителя, установленного Положением (по решению выше стоящей организации).

5.7. Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру, Учреждения компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с разделом 3 Положения, стимулирующие выплаты – в соответствии с разделом 4 Положения (по решению Отдела социальной защиты населения администрации Красненского района).

5.8. Руководителю к базовому окладу устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты с учетом коэффициента управления.

5.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Белгородской области от 13 марта 2017 года № 86-пп «Об установлении соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров казенных, бюджетных, автономных учреждений Белгородской области и среднемесячной заработной платы работников данных учреждений» в кратности 5.

5.10. В случаях выполнения руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером Учреждения работы по совмещению должностей (профессий) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы, начисленные как по основной должности (профессии), так и по совмещаемой должности (профессии), а также начисленные за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. При работе по совместительству в фактически начисленной заработной плате учитываются только суммы фактически начисленной заработной платы по должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения.

6. Заключительное положение

6.1. Все изменения и дополнения к Положению об отраслевой оплате труда подлежат утверждению директором муниципального бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Красненский дом милосердия» во имя святой блаженной Ксении Петербургской по согласованию с учредителем.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
работников МБСУСОСЗН «Красненский дом милосердия»
за интенсивность и напряженность работы

№ п/п	Показатели	Критерии оценки (%)	
Заведующий отделением			
1	Качество и своевременность выполненных работ	Выполнено до 50	Не выполнено 0
2	Отсутствие нарушений и обоснованных жалоб (административного или должностного регламента (в том числе нарушений трудовой дисциплины); жалоб граждан и организаций, в том числе и на ненадлежащее исполнение стандартов государственных (муниципальных) услуг), а также ненадлежащее рассмотрение инициатив и обращений граждан (организаций))	Соблюдение до 50	Несоблюдение 0
<p>Врач-терапевт, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, бухгалтер, бухгалтер-кассир, специалист по пожарной безопасности, специалист по кадрам, юрист-консульт, специалист гражданской обороны, психолог, специалист по социальной работе, начальник хозяйственного отдела, заведующий складом, кастелянша, парикмахер, сестра-хозяйка, садовник, уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территории, водитель автомобиля, администратор баз данных, инженер по охране труда и технике безопасности, культорганизатор, специалист по закупкам, санитарка палатная, санитарка-уборщица, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, повар, столяр, оператор котельной, слесарь-сантехник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный (транспортный) рабочий, рабочий по благоустройству, делопроизводитель, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), швея, мойщик посуды, официант, кухонный рабочий</p>			
1	Качество и своевременность выполненных работ	Выполнено до 50	Не выполнено 0
2	Отсутствие нарушений и обоснованных жалоб (административного или должностного регламента (в том числе нарушений трудовой дисциплины); жалоб граждан и организаций, в том числе и на ненадлежащее исполнение стандартов государственных (муниципальных) услуг), а также ненадлежащее рассмотрение инициатив и обращений граждан (организаций))	Соблюдение до 50	Несоблюдение 0