



Представитель
трудового коллектива
ГАУ «КЦСОН «Забота» города Качканара»

 /Г.В. Зубкова/

01.04.2022 года

Директор государственного автономного
учреждения социального обслуживания
Свердловской области «Комплексный
центр социального обслуживания
населения «Забота» города Качканара»

 /А.С. Гареева/

01.04.2022 года

**Положение об оплате труда работников
государственного автономного учреждения социального обслуживания
Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания
населения «Забота» города Качканара»**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Законом Свердловской области от 20 июля 2015 года N 94-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников Территориального фонда обязательного медицинского страхования Свердловской области, государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области", Постановление Правительства Свердловской области от 23.03.2017 N 170-ПП "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области", Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 N 145-ПП "О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области".

Положение применяется для определения заработной платы работников государственного автономного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения «Забота» города Качканара» (далее - учреждение) и включает в себя:

- 1) требования к установлению размеров окладов (должностных окладов) работникам учреждения;
- 2) перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера и стимулирующего характера;
- 3) условия оплаты труда директора ГАУ «КЦСОН «Забота» г. Качканара» (далее - учреждения), его заместителей и главного бухгалтера.

Положение об оплате труда работников учреждения утверждается директором учреждения с учетом мнения представителя трудового коллектива и является неотъемлемой частью коллективного договора учреждения.

1. Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения и

включает в себя все должности работников учреждения.

2. Размер заработной платы работников учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Свердловской области.

3. Фонд оплаты труда учреждения формируется в пределах размеров субсидий учреждению на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов.

5. Директору и работникам учреждения в пределах средств фонда оплаты труда учреждения может быть оказана материальная помощь, в соответствии с положением о выплате материальной помощи. Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника и подтверждающих документов, предусмотренных локальным нормативным актом учреждения.

Решение об оказании материальной помощи директору учреждения принимает Министерство социальной политики Свердловской области на основании заявления и подтверждающих документов, предусмотренных положением о выплате материальной помощи директору учреждения, утвержденным Министерством социальной политики Свердловской области.

Глава 2. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Оплата труда Работников учреждения включает в себя заработную плату, состоящую из оклада (должностного оклада), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3. В случаях, когда для работников учреждения не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (сменный график работы и иное), в соответствии с ст. 104 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливается введение суммированного учета рабочего времени.

Суммированный учет рабочего времени осуществляется по итогам 1 года. При этом переработка в одни дни (недели) может погашаться недоработкой в другие дни (недели) с тем, чтобы в пределах определенного учетного периода (год) общая продолжительность рабочего времени не превышала нормального числа рабочих часов для этого периода.

Выполнение нормы труда – отработка нормы рабочих часов – обеспечивается (исходя из 40-часовой рабочей недели), за 1 календарный год.

Выполнение нормы труда – отработка нормы рабочих часов – обеспечивается (исходя из 36-часовой рабочей недели, в том числе для сотрудников, которые заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда), за календарный год.

4. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

5. Работникам с суммированным учетом рабочего времени заработная плата начисляется в следующем порядке:

Заработная плата	=	Оклад	:	Среднемесячное количество рабочих часов	+	Компенсационные выплаты	+	Стимулирующие выплаты
---------------------	---	-------	---	---	---	----------------------------	---	--------------------------

Среднемесячное количество рабочих часов	=	Годовое количество рабочих часов по производственному календарю	:	12 месяцев
---	---	---	---	------------

Глава 3. ТРЕБОВАНИЯ К УСТАНОВЛЕНИЮ РАЗМЕРОВ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, устанавливаются директором учреждения на основании штатного расписания с учетом минимальных размеров окладов в соответствии с Постановлением Правительства Свердловской области от 23.03.2017 N 170-ПП "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области" (далее 170-ПП).

Работникам учреждения, минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям) которых не определены 170-ПП, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по решению директора учреждения в зависимости от сложности труда, но не выше размера оклада (должностного оклада) директора учреждения.

2. Директор учреждения устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения с учетом требований профессиональных стандартов, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполняемой работы. Директор учреждения имеет право производить корректировку указанных в 170-ПП величин в сторону их увеличения исходя из объемов финансового обеспечения.

Глава 4. ПЕРЕЧЕНЬ, УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с настоящим положением.

2. Работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (далее - районный коэффициент);

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента, устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждения.

Районный коэффициент в соответствии с Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 02.07.1987 N 403/20-155 "О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР" устанавливается к заработной плате в размере 1,15.

4. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и особыми условиями труда, устанавливаются компенсационные выплаты в размере:

Выплата за особые условия труда работникам учреждения производится в размере

30% к окладу (должностному окладу).

Компенсационные выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся по результатам специальной оценки условий труда и составляют 4% от оклада (должностного оклада).

5. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются работникам учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», и иными нормативными актами, локальными нормативными и распорядительными актами учреждения.

Выплаты компенсационного характера, производятся сверх суммы минимального размера оплаты труда, в следующих случаях:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (далее - районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей) и расширения зон обслуживания, сверхурочной работе, работе в ночное время, праздничные и выходные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных). за работу в местностях с особыми климатическими условиями (далее - районный коэффициент);

Размеры выплат, компенсационного характера, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Глава 5. ПЕРЕЧЕНЬ, УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются согласно настоящего положения, с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника учреждения к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную им работу.

3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплата за качество выполняемых работ;
- 3) выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

4. Выплаты стимулирующего характера, производятся по решению директора учреждения и согласованию с представителем трудового коллектива в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5. Размер стимулирующих выплат определяется в процентах от оклада (должностного оклада). Премиальные выплаты, по итогам работы могут определяться также в абсолютном размере.

6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год) в процентах от оклада (должностного оклада), в том числе за:

- 1) обеспечение безаварийной работы хозяйственно-эксплуатационных систем учреждения – не более 200 процентов оклада (должностного оклада);

Показателем и критерием оценки эффективности труда работников учреждения

является - безаварийная работа всех хозяйственно-эксплуатационных систем (отопления, вентиляции, водоснабжения, водоотведения, канализации, электроснабжения) учреждения или своевременное реагирование на устранение причин аварий.

2) обеспечение безотказной и бесперебойной работы программно-технических средств, а также информационных ресурсов учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" – не более 200 процентов оклада (должностного оклада);

Показателем и критерием оценки эффективности труда работников учреждения является - безотказная и бесперебойная работа всех программно-технических средств, а также информационных ресурсов учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" или своевременное реагирование на устранение причин отказа.

3) выполнение работником важных, сложных и срочных работ (участие в работе экспертно-квалификационных и иных комиссиях, созданных в учреждении; проведение работ по сертификации; осуществление закупок товаров, работ и услуг конкурентными способами) – не более 200 процентов оклада (должностного оклада);

Показателем и критерием оценки эффективности труда работников учреждения является - участие в работе комиссий, созданных в учреждении и (или) проведение работ по сертификации и (или) осуществление закупок товаров, работ и услуг конкурентными способами (согласно положения о закупке товаров, работ, услуг).

4) интенсивность труда выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда – не более 200 процентов оклада (должностного оклада);

Показателем и критерием оценки эффективности труда работников учреждения является – интенсивность труда работников учреждения выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда.

5) участие в региональных и федеральных пилотных проектах в сфере социальной защиты – не более 200 процентов оклада (должностного оклада);

Показателем и критерием оценки эффективности труда работников учреждения является – участие в региональных и (или) федеральных пилотных проектах в сфере социальной защиты работниками учреждения.

6) разработку, организацию и реализацию региональных и федеральных проектов, мероприятий и программ в сфере деятельности учреждения – не более 200 процентов оклада (должностного оклада).

Показателем и критерием оценки эффективности труда работников учреждения является – разработка, организация и реализация региональных и (или) федеральных проектов и (или) мероприятий и (или) программ в сфере деятельности учреждения.

Основанием для выплаты за интенсивность и высокие результаты работы является приказ директора учреждения с указанием оснований установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и срока ее выплаты.

С учетом фактических результатов работы работника учреждения и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может быть досрочно пересмотрен или отменен приказом директора учреждения.

7. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) по следующим основаниям:

1) присвоение квалификационной категории (высшая, первая, вторая, третья) по результатам аттестации.

Размер выплат за квалификационную категорию устанавливается в следующем порядке:

высшая квалификационная категория - 20 процентов оклада (должностного оклада);

первая квалификационная категория - 15 процентов оклада (должностного оклада);

вторая квалификационная категория - 10 процентов оклада (должностного оклада);

третья квалификационная категория - 5 процентов оклада (должностного оклада).

2) награждение орденами, медалями, ведомственными наградами Российской

Федерации за работу в сфере социальной защиты населения, культуры, образования и здравоохранения не более 100 процентов оклада (должностного оклада);

3) присвоение почетного звания не более 100 процентов оклада (должностного оклада);

4) наличие ученой степени (кандидат наук, доктор наук) при условии ее соответствия профилю выполняемой работником работы и деятельности учреждения не более 100 процентов оклада (должностного оклада);

5) наличие у водителей автомобилей квалификации второго и первого класса не более 100 процентов оклада (должностного оклада);

6) при выполнении водителем автомобиля функции по перевозке клиентов учреждения не более 100 процентов оклада (должностного оклада).

Выплата за качество выполняемых работ, за присвоение квалификационной категории устанавливается работнику учреждения в течение срока действия присвоенной ему квалификационной категории и в случае работы работника по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

В случае отказа работника учреждения от очередной переаттестации выплата за качество выполняемых работ, за присвоенную ранее квалификационную категорию прекращается с момента истечения срока действия квалификационной категории.

Выплата за качество выполняемых работ, за присвоение почетного звания устанавливается только по основному месту работы.

При наличии у работника учреждения двух и более почетных званий выплата за качество выполняемых работ, за присвоение почетного звания устанавливается по одному из почетных званий.

При наличии у работника учреждения нескольких оснований для осуществления выплаты проценты от оклада (должностного оклада) суммируются.

8. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждения в следующих размерах:

1) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) - за стаж непрерывной работы, выслугу лет от 3 до 5 лет;

2) в размере 30 процентов оклада (должностного оклада) - за стаж непрерывной работы, выслугу лет свыше 5 лет.

При определении стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслуги лет, учитывается:

1) время непрерывной работы на должностях по профилю работы, в том числе по совместительству, в учреждениях (структурных подразделениях учреждений) социального обслуживания, медицинских организациях, образовательных организациях, исполнительных органах государственной власти Свердловской области, осуществляющих функции и полномочия в сфере социальной защиты;

2) время непрерывной работы на должностях по профилю работы в централизованных бухгалтериях учреждений социального обслуживания, медицинских организаций, образовательных организаций;

3) время непрерывной работы в организациях системы социальной защиты, на должностях работников образования, медицинских (фармацевтических) должностях системы здравоохранения в период учебы - студентам образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за учебой непосредственно следовала работа в организациях системы здравоохранения, социальной защиты, образования на должностях по профилю работы;

4) время непрерывной работы работников учреждений социального обслуживания Свердловской области, при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа в учреждениях социального обслуживания Свердловской области:

– время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место

работы (должность);

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

Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждение при отсутствии во время перерыва другой работы:

1) не позднее одного месяца со дня увольнения из организаций в сфере социальной защиты населения, медицинских организаций, образовательных организаций;

2) не позднее трех месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией организации в сфере социальной защиты населения, медицинской организации, образовательной организации, сокращения численности или штата работников организации в сфере социальной защиты населения, медицинской организации, образовательной организации.

В стаж работы не засчитывается время работы в организациях (структурных подразделениях организаций), не предусмотренных номенклатурой медицинских организаций и номенклатурой организаций социального обслуживания в Свердловской области.

Решение по определению стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, принимает комиссия, созданная приказом директора учреждения.

9. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, которое является приложением к настоящему положению.

Положение о премировании предусматривает показатели и критерии, позволяющие оценить результативность, качество и эффективность работы.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждения в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере и максимальным размером не ограничиваются.

10. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора учреждения применяется единовременное премирование работников учреждения:

1) при награждении Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;

2) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

3) в связи с празднованием Дня социального работника;

4) в связи с юбилейными датами (50, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 10 лет, 55 лет для женщин);

5) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости или по инвалидности.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников учреждения с учетом мнения представителя трудового коллектива учреждения.

Глава 6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА

УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Заработная плата директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада директора учреждения определяется заключенным с ним работодателем трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом специфики и особенностей деятельности учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада (должностного оклада) директору учреждения.

Система критериев для дифференцированного установления окладов директору учреждения утверждается приказом Министерства социальной политики Свердловской области.

2. Должностные оклады заместителей директора учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются директором учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

3. С учетом условий труда директору учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 настоящего Положения.

4. Директору учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за качество выполняемых работ;
- 2) выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы.

5. Директору учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ по следующим основаниям:

- 1) присвоение квалификационной категории по итогам аттестации;
- 2) награждение орденами, медалями, наличие почетных званий и ведомственных наград Российской Федерации за работу в сфере социальной защиты населения, культуры, образования и здравоохранения; наличие ученой степени.

Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается директору учреждения в процентах к окладу (должностному окладу).

6. Порядок и условия осуществления, а также размеры выплат стимулирующего характера директору учреждения, перечисленных в пункте 30 настоящего Положения (за исключением премиальных выплат по итогам работы), устанавливаются в соответствии с главой 4 настоящего Положения.

7. Премииальные выплаты по итогам работы директору учреждения производятся по результатам деятельности учреждения с учетом выполнения ключевых показателей эффективности деятельности, утвержденных приказом Министерства социальной политики Свердловской области, личного вклада директора учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Условия и порядок выплаты премиальных выплат устанавливаются в соответствии с Положением о премировании директора учреждения, утвержденным приказом Министерства социальной политики Свердловской области.

8. Стимулирующие выплаты заместителям директора учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с главой 4 настоящего положения.

9. В целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате директора учреждения, заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы директора учреждения, заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения, заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения в кратности от 1 до 6).

10. В целях поощрения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу учреждения в пределах финансовых средств на оплату труда директору учреждения выплачивается единовременная премия:

- 1) при награждении Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;
- 2) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 3) в связи с празднованием Дня социального работника;

- 4) в связи с юбилейными датами (50 лет со дня рождения и последующие каждые 10 лет, 55 лет для женщин);
- 5) в связи с юбилейными датами учреждения 50 лет со дня создания учреждения и последующие каждые 50 лет);
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости или инвалидности;
- 7) за особые заслуги и достижения в профессиональной деятельности, направленные на укрепление имиджа системы социальной защиты населения Свердловской области, в том числе за организацию и проведение международных, федеральных и региональных программ (проектов, конкурсов, иных мероприятий);
- 8) за развитие приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом учреждения.


11. Единовременная премия директору учреждения по основаниям, предусмотренным подпунктами 1 - 6, 8 пункта 10, настоящей главы, настоящего положения, выплачивается в размере не более 100 процентов от оклада (должностного оклада) без учета повышений предусмотренных пунктом 10, главы 2, Постановления Правительства Свердловской области от 23.03.2017 N 170-ПП "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области".

12. Единовременная премия директору учреждали по основанию, предусмотренному подпунктом 7 пункта 10 настоящей главы, настоящего положения, максимальным размером не ограничивается и выплачивается в размере, определяемом Министром социальной политики Свердловской области.

13. Районный коэффициент на единовременную премию не начисляется.

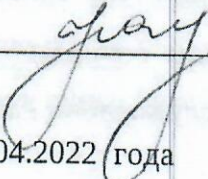
14. Порядок выплаты единовременной премии директору учреждения устанавливается в соответствии с Положением о премировании директора учреждения социального обслуживания, утвержденным Министерством социальной политики Свердловской области

Представитель трудового коллектива
ГАУ «КЦСОН «Забота»
города Качканара»

 /Г.В. Зубкова/

01.04.2022 года

Директор государственного
автономного учреждения социального
обслуживания Свердловской области
«Комплексный центр социального
обслуживания населения «Забота»
города Качканара»

 /А.С. Гареева/

01.04.2022 года

Дополнительное соглашение

О внесении изменений в Коллективный договор государственного автономного учреждения
социального обслуживания Свердловской области «Комплексный центр социального
обслуживания населения «Забота» города Качканара» от 01.04.2022 года

г. Качканар

государственное автономное учреждение социального обслуживания Свердловской области
«Комплексный центр социального обслуживания населения «Забота» города Качканара»

На основании протокола № 5 от 01.04.2022 года собрания трудового коллектива – принято и введено в действие **Положение об оплате труда работников** государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения «Забота» города Качканара» **в новой редакции от 01.04.2022 года.**

Редакция Положения об оплате труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения «Забота» города Качканара» **от 26.02.2021 года признана утратившей юридическую силу с 01.04.2022 года.**

государственное автономное учреждение социального обслуживания Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения «Забота» города Качканара»

ПРОТОКОЛ

собрания трудового коллектива № 5 от 01.04.2022 года

Собрание трудового коллектива

Численность работников ГАУ «КЦСОН «Забота» города Качканара» 56 человек.

Присутствовало: 48 человек.

Повестка дня:

Первый вопрос: избрание председателя и секретаря собрания.

Второй вопрос: Рассмотрение, обсуждение и принятие Положения об оплате труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения «Забота» города Качканара» в новой редакции (редакцию от 26.02.2021 года признать утратившей силу с момента принятия новой) (Приложение № 2 к коллективному договору 26.02.2021 года)

По всем вопросам слушали:

Юрисконсульта Плотникову Татьяну Геннадьевну.

По первому вопросу: для ведения собрания необходимо избрать председателя и секретаря собрания.

Обсуждение: в процессе обсуждения сотрудниками предложено председателем собрания избрать социального работника Зубкову Галину Викторовну, секретарем собрания секретаря руководителя Лебединскую Наталью Викторовну.

Голосование:

За – 48 человек.

Против – 0 человек.

Воздержалось - 0 человек.

Решили:

Председателем собрания избрать социального работника Зубкову Г.В.

Секретарем собрания избрать секретаря руководителя Лебединскую Н.В.

По второму вопросу: Рассмотрение, обсуждение и принятие Положения об оплате труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения

«Забота» города Качканара» в новой редакции (редакцию от 26.02.2021 года признать утратившей силу с момента принятия новой редакции) (Приложение № 2 к коллективному договору 26.02.2021 года)

Доведение информации и обсуждение:

Плотникова Т.Г. озвучила предложение и мотивировала потребность в актуализации (Приложения № 2 к коллективному договору от 26.02.2021 года) Положения об оплате труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения «Забота» города Качканара».

Голосование за принятие Положения об оплате труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения «Забота» города Качканара в новой редакции и признания редакции от 26.02.2021 года утратившей юридическую силу:
За – 48 человек.

Против – 0 человек.

Воздержалось - 0 человек.

Решение о принятии Положения:

Принять и ввести в действие Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения «Забота» города Качканара» в новой редакции от 01.04.2022 года. Редакцию Положения об оплате труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения «Забота» города Качканара» от 26.02.2021 года признать утратившей юридическую силу с 01.04.2022года.

Представитель АУП

Представитель трудового коллектива

Председатель собрания

Секретарь

А.С. Гареева

Г.В. Зубкова

Г.В. Зубкова

Н.В. Лебединская