Председатель
Совета трудового коллектива
ГАУ «КЦСОН п. Рефтинский»
Специалист по социальной работе
_____/О. А. Алёшина/
«19» мая 2020 года

Директор
ГАУ «КЦСОН п. Рефтинский»
_____/Л. М. Калугина/

М.П.
«19» мая 2020 года

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

на 2020 - 2022 гг.

государственное автономное учреждение социального обслуживания населения Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения поселка Рефтинский»

Утверждено на собрании работников,
протокол № 3 от «19» мая 2020 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Государственное казенное учреждение службы занятости населения Свердловской области «Асбестовский центр занятости»
«25» июня 2020.
Запись за № 22

государственное автономное учреждение социального обслуживания населения Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения поселка Рефтинский»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Свердловской области от 14.05.2020 № 315-ПП «О внесении изменений в примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области, утвержденное постановлением Правительства Свердловской области от 23.03.2017 № 170-ПП», приказом Министерства Социальной политики Свердловской области от 21.04.2020 №238 «О принятии мер по недопущению распространения новой коронавирусной инфекции COVID-19 в учреждениях социального обслуживания граждан находящихся в ведении Свердловской области», приказом директора ГАУ «КЦСОН п. Рефтинский» от 19.05.2020 № 204-ОД «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников ГАУ «КЦСОН п. Рефтинский» и Положение о премировании и стимулирующих выплатах работникам ГАУ «КЦСОН п. Рефтинский»:

Принять Дополнительное соглашение к коллективному договору на 2020-2022 гг. ГАУ «КЦСОН п. Рефтинский» (далее – коллективный договор) в части следующих изменений:

1. Принять Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения поселка Рефтинский» (Приложение № 2 к коллективному договору) в новой редакции (прилагается).
2. Принять Положение о премировании и стимулирующих выплатах работникам государственного автономного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения поселка Рефтинский» (Приложение № 3 к коллективному договору) в новой редакции (прилагается).
3. Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его утверждения и распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2020.

Приложение № 2
к Коллективному договору
на 2020-2022 годы
ГАУ «КЦСОН п. Рефтинский»

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения поселка Рефтинский»

1. 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, утверждёнными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Законом Свердловской области от 20 июля 2015 года № 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», постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области» постановлением Правительства Свердловской области от 23.03.2017 № 170-ПП «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области» и включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

2) перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера и стимулирующего характера;

3) условия оплаты труда директора, его заместителей и главного бухгалтера.

2. Оплата труда работников ГАУ «КЦСОН п. Рефтинский» (далее – Учреждение), 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 раздельно по каждой из должностей.

3. Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) ГАУ «КЦСОН п. Рефтинский».

4. Размер месячной заработной платы работников Учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

4.1 Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих, работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Свердловской области, Министерства социальной политики Свердловской области.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников Министерства социальной политики Свердловской области доводится до директора Учреждения Министерством социальной политики Свердловской области в срок до 1 февраля текущего финансового года.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований областного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, размера субсидии, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда работников Учреждения (без учета объема средств, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районного коэффициента), на численность работников Учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

5. Фонд оплаты труда Учреждения формируется в пределах объёма размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

7. Директору и работникам Учреждения в пределах средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь, данная выплата предусмотрена Положением о выплате материальной помощи работникам учреждения (Приложение № 4 к коллективному договору). Решение об оказании материальной помощи работникам Учреждения и её конкретных размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника и подтверждающих документов, предусмотренных Положением о выплате материальной помощи работникам 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, утверждённым Министерством социальной политики Свердловской области.

Глава 2.
Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения

8. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, занимающих должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ).

Работникам Учреждения, размеры окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям) которых не определены настоящим положением, размеры окладов устанавливаются по решению директора Учреждения в зависимости от сложности труда, но не выше размера оклада (должностного оклада) директора Учреждения.

9. Размеры окладов (должностных окладов) на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп) приведены в Приложении № 1 к настоящему положению.

Директор Учреждения устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения с учётом требований профессиональных стандартов, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учётом сложности и объёма выполняемой работы. Директор Учреждения имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их увеличения исходя из объёмов финансового обеспечения.

10. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения повышаются на 25 процентов ввиду расположения Учреждения в посёлке городского типа.

Перечень должностей работников Учреждения, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада за работу в посёлке городского типа приведён в Приложении № 2 к настоящему положению.

Глава 3.
Перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера

11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором Учреждения, настоящим положением.

12. Выплаты компенсационного характера производятся работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Компенсационные выплаты работникам Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся по результатам специальной оценки условий труда. Перечень отделений и должностей, к которым устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации приведен в Приложении № 3 данного положения.

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплата компенсационного характера занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не производится.

Компенсационная выплата за особые условия труда. При определении размера выплаты за особые условия труда учитываются тип отделения, должность и условия труда в Учреждении.

Выплата за особые условия труда работникам в зависимости от типа отделения производится на основании перечня должностей работников с учетом мнения Совета трудового коллектива (Таблица № 1).

Таблица № 1

Тип отделения	Размер выплаты за особые условия труда, процентов
Тип 1	35
Тип 2	30

Перечень отделений с указанием должностей работников, отнесенных к соответствующему типу отделения Учреждения, приведен в Приложении 4 к настоящему положению.

13. Работникам Учреждения производятся выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (далее – районный коэффициент). Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента, устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников Учреждения.

Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент в размере 15 % к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении 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», постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС

от 02.07.1987 № 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».

14. Работникам Учреждения производятся 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).

Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 06 часов. Работникам Учреждения производится доплата за каждый час работы в ночное время в размере 50 процентов части должностного оклада за час работы работника.

15. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются работникам Учреждения в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

15.1. Компенсационная выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором.

Компенсационная выплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности) в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором.

Компенсационная выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности) в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, указанную в частях первой-третьей настоящего пункта, ее содержание и объем устанавливаются директором Учреждения с письменного согласия работника.

Размер компенсационных выплат, указанных в частях первой-третьей настоящего пункта, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Глава 4.
Перечень, условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

16. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором Учреждения, Положением о премировании и стимулирующих выплатах (Приложение № 3 к коллективному договору), трудовыми договорами (эффективными контрактами) с учётом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения.

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

18. 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.

19. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Учреждения в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

20. Размер стимулирующих выплат определяется в процентах от оклада (должностного оклада).

Премиальные выплаты по итогам работы могут определяться также в абсолютном размере.

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

1. обеспечение безаварийной работы хозяйственно-эксплуатационных систем учреждения;
2. обеспечение безотказной и бесперебойной работы программно-технических средств, а также информационных ресурсов учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
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);
4. интенсивность труда выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
5. участие в региональных и федеральных пилотных проектах в сфере социальной защиты;
6. разработку, организацию и реализацию региональных и федеральных проектов, мероприятий и программ в сфере деятельности учреждения.

Указанные выплаты осуществляются на основании вышеизложенных достижений, в соответствии с Положением о премировании и стимулирующих выплатах Учреждения.

С учётом 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 отменён локальным нормативным актом Учреждения.

22. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) по нижеизложенным основаниям.

1. Присвоение квалификационной категории (высшая, первая, вторая, третья) по результатам аттестации (Таблица № 2).

Таблица № 2

Квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента, процентов
высшая квалификационная категория	20
первая квалификационная категория	15
вторая квалификационная категория	10
третья квалификационная категория	5

2. Награждение орденами, медалями, ведомственными наградами Российской Федерации за работу в сфере социальной защиты населения, культуры, образования и здравоохранения.

3. Присвоение почётного звания.

4. Наличие учёной степени (кандидат наук, доктор наук) при условии её соответствия профилю выполняемой работником работы и деятельности Учреждения.

5. Наличие у водителей автомобилей квалификации второго и первого класса (Таблица № 3).

Таблица № 3

Класс квалификации	Размер повышающего коэффициента, процентов
Первый класс	25
Второй класс	10

6. При выполнении водителем автомобиля функции по перевозке получателей социальных услуг Учреждения.

Выплата за качество выполняемых работ, за присвоение квалификационной категории устанавливается работнику учреждения в течение срока действия присвоенной ему квалификационной категории.

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 почётного звания устанавливается только по основному месту работы.

При наличии у работника Учреждения двух и более почётных званий выплата за качество выполняемых работ, за присвоение почётного звания устанавливается по одному из почётных званий.

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

23. 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.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, приведён в Приложении № 5 к настоящему положению.

24. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы.

Премирование работников Учреждения осуществляется на основе Положения о премировании и стимулирующих выплатах Учреждения, которое является неотъемлемой частью коллективного договора Учреждения (Приложение № 3).

Положение о премировании должно 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.

25. В целях социальной защищённости 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 Почётной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;

2. при награждении государственными наградами Российской Федерации 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).

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются Положением о премировании и стимулирующих выплатах с учётом обеспечения финансовыми средствами и мнения Света трудового коллектива Учреждения.

26. Поскольку Учреждение осуществляет приносящую доход деятельность, то имеет право в пределах фонда оплаты труда, сформированного в установленном порядке за счёт средств от приносящей доход деятельности, производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным нормативным актом, утверждённым директором Учреждения, с учётом мнения Совета трудового коллектива Учреждения.

27. Помимо выплат стимулирующего характера, указанных в п. 18 настоящего положения, работникам (категориям работников) Учреждения могут производиться выплаты стимулирующего характера за особые условия труда и дополнительную нагрузку, связанную, в том числе с эпидемиологической обстановкой в регионе или стране за счет средств областного и (или) федерального бюджета Российской Федерации, условия, порядок и размер которых определяется подзаконными нормативными правовыми актами Свердловской области и (или) Российской Федерации.

Начисление выплат осуществляется на основании приказа директора Учреждения, в котором определяется перечень работников (категорий работников) которым производится выплата, ее размер, порядок и условия начисления.

Глава 5.
Условия оплаты труда директора Учреждения и его заместителей, главного бухгалтера Учреждения

28. 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 заключённым с ним работодателем трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учётом специфики и особенностей деятельности Учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада (должностного оклада) руководителям (директорам) учреждений.

Система критериев для дифференцированного установления оклада руководителя (директора) учреждений утверждается приказом Министерства социальной политики Свердловской области.

29. Должностные оклады заместителей директора Учреждения и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются директором Учреждения на 10–30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

30. С учётом условий труда директору Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 настоящего положения.

31. 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.

32. Директору Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ по следующим основаниям.

1. Присвоение квалификационной категории по итогам аттестации.

2. Награждение орденами, медалями, наличие почётных званий и ведомственных наград Российской Федерации за работу в сфере социальной защиты населения, культуры, образования и здравоохранения; наличие учёной степени.

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

33. Порядок и условия осуществления, а также размеры выплат стимулирующего характера директору Учреждения, перечисленных в пункте 31 настоящего положения (за исключением премиальных выплат по итогам работы), устанавливаются в соответствии с главой 4 настоящего положения.

34. Премиальные выплаты по итогам работы директору Учреждения производятся по результатам деятельности Учреждения с учётом выполнения показателей эффективности деятельности, утверждённых приказом Министерства социальной политики Свердловской области, личного вклада директора Учреждения в осуществление основных задач и функций, определённых Уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Условия и порядок выплаты премиальных выплат устанавливаются в соответствии с Положением о премировании руководителя (директора) учреждения социального обслуживания, утверждённым приказом Министерства социальной политики Свердловской области.

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

36. В целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате директора Учреждения, заместителей директора Учреждения, главного бухгалтера Учреждения и работников Учреждения устанавливаются:

- предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения и среднемесячной заработной платы работников

Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения) в кратности от 1 до 6;

- предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора Учреждения, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учёта заработной платы директора Учреждения, заместителей директора Учреждения, главного бухгалтера Учреждения) в кратности от 1 до 5,4.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора Учреждения, заместителей директора Учреждения, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы директора Учреждения, заместителей директора Учреждения, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора Учреждения, заместителей директора Учреждения, главного бухгалтера Учреждения на среднемесячную заработную плату работников Учреждения.

Определение среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

37. В пределах финансовых средств на оплату труда, в целях поощрения директору Учреждения выплачивается единовременная премия за следующие достижения.

1. За достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу Учреждения при наличии следующих оснований:

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

- при награждении государственными наградами Российской Федерации и наградами Свердловской области;

- в связи с празднованием Дня социального работника;

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

- в связи с юбилейными датами Учреждения (50 лет со дня создания учреждения и последующие каждые 50 лет).

2. 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).

3. За развитие приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом Учреждения.

38. Единовременная премия директору Учреждения по основаниям, предусмотренным подпунктами 1 и 3 пункта 37 настоящего положения, выплачивается в размере не более 100 процентов от оклада (должностного оклада) без учета повышений, предусмотренных пунктом 10 настоящего положения.

39. Единовременная премия директору Учреждения по основанию, предусмотренному подпунктом 2 пункта 37 настоящего положения, максимальных размером не ограничивается и выплачивается в размере, определяемом Министром социальной политики Свердловской области.

40. Районный коэффициент на единовременную премию не начисляется.

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

Приложение № 1
к положению об оплате труда
работников
ГАУ «КЦСОН п. Рефтинский»

Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам

1. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

№ п/п	Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)	Размер должностного оклада* с 01.01.2020 (рублей)
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»			
1.	1	Санитарка (санитар), сестра-хозяйка	7547
ПКГ «Средний медицинский и с фармацевтический персонал»			
2.	1	Инструктор по трудовой терапии, инструктор по лечебной физкультуре	7945
3.	2	Медицинская сестра диетическая	8388
4.	3	Медицинская сестра, медицинская сестра палатная, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу (медицинский брат по массажу)	9798
5.	4	Фельдшер, медицинская сестра процедурной	11 756
6.	5	Старшая медицинская сестра, заведующий отделением	12 719

*Размеры должностных окладов медицинских и фармацевтических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг

№ п/п	Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)	Размер должностного оклада* с 01.01.2020 (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг			
1.		Социальный работник	13 657
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в медицинских организациях, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
2.	1	Специалист по социальной работе	13 916
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководителей в медицинских организациях, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
3.		Заведующий отделением (социальной службой)	14 278

*Размеры должностных окладов работников, занимающих должности социального работника, специалиста по социальной работе, заведующего отделением (социальной службой) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг».

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, работающих в сфере социального обслуживания

№ п/п	Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)	Размер должностного оклада* с 01.01.2020 (рублей)	Размер должностного оклада с 01.10.2020 (рублей)
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
1.	1	Младший воспитатель	4137	4261
ПКГ должностей педагогических работников				
2.	2	Социальный педагог	12 613	12 613
3.	3	Воспитатель	13 968	13 968

*Размеры должностных окладов работников образования, работающих в сфере социального обслуживания, работающих в сфере социального обслуживания, устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими

должностей к ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, работающих в сфере социального обслуживания

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)	Размер должностного оклада* с 01.01.2020 (рублей)	Размер должностного оклада с 01.10.2020 (рублей)
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»			
1.	Культорганизатор	6206	6392

*Размеры должностных окладов работников культуры, искусства и кинематографии, работающих в сфере социальной обслуживания, устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

5. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, работающих в сфере социального обслуживания

№ п/п	Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)	Размер должностного оклада* с 01.01.2020 (рублей)	Размер должностного оклада с 01.10.2020 (рублей)
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»				
1.	1	Делопроизводитель, секретарь-машинистка	3697	3808
2.	1	Архивариус	4091	4214
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»				
3.	2	Заведующий хозяйством	5096	5249
4.	3	Шеф-повар	5606	5774
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»				

5.	1	Бухгалтер, инженер-программист (программист), психолог, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, специалист по охране труда	6264	6452

*Размеры окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, работающих в сфере социального обслуживания, устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

6. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, работающих в сфере социального обслуживания

№ п/п	Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)	Размер должностного оклада* с 01.01.2020 (рублей)	Размер должностного оклада с 01.10.2020 (рублей)
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»				
1.	1	Лифтёр, мойщик посуды, подсобный рабочий, сторож (вахтёр), уборщик служебных помещений, уборщик территорий	3275	3373
2.	1	Кухонный рабочий	3446	3549
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»				
5.	1	Официант, оператор стиральных машин	3915	4032
6.	1	Швея	4109	4232
7.	1	Штукатур	4232	4359
8.	1	Водитель автомобиля, повар	5919	6097

*Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, работающих в сфере социального обслуживания, устанавливаются на основании отнесения выполняемых ими работ к соответствующим ПКГ общеотраслевых профессий рабочих,

утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

7. Размер оклада (должностного оклада) по должности, не включённой в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада с 01.01.2020 (рублей)	Размер должностного оклада с 01.10.2020 (рублей)
1.	Специалист по закупкам	13 253	13 651

Приложение № 2
к положению об оплате труда
работников
ГАУ «КЦСОН п. Рефтинский»

Перечень
должностей работников учреждений, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада за работу в посёлках городского типа

1. Директор.
2. Заместитель директора.
3. Заведующий отделением (социальной службой).
4. Бухгалтер.
5. Воспитатель.
6. Главный бухгалтер.
7. Инструктор по лечебной физкультуре.
8. Инструктор по трудовой терапии.
9. Культорганизатор.
10. Медицинская сестра (в том числе палатная, по массажу, по диетическому питанию и кабинета физиотерапии).
11. Психолог.
12. Программист.
13. Социальный педагог.
14. Специалист по социальной работе.
15. Специалист по охране труда.
16. Специалист по закупкам.
17. Специалист по кадрам.
18. Старшая медицинская сестра.
19. Фельдшер.
20. Шеф-повар.
21. Экономист.
22. Юрисконсульт.

Приложение № 3
к положению
об оплате труда работников
ГАУ «КЦСОН п. Рефтинский»

Перечень
отделений и должностей работников Учреждения, которым устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 4 процента тарифной ставки (оклада)

Наименование отделения	Наименование должности
Отделение социального обслуживания на дому	Социальный работник
Социально-реабилитационное отделение	Медицинская сестра по массажу
Социально-реабилитационное отделение	Санитарка
Отделение «Временный приют»	Санитарка
Отделение «Организация питания»	Шеф-повар
Отделение «Организация питания»	Повар
Отделение «Организация питания»	Кухонный рабочий
Отделение «Организация питания»	Мойщик посуды

Приложение № 4
к положению
об оплате труда работников
ГАУ «КЦСОН п. Рефтинский»

Выплата за особые условия труда работникам в зависимости от типа отделения с учетом перечня должностей работников

1 (первый) тип

Отделение «Временный приют»

Воспитатель
Социальный педагог
Младший воспитатель
Специалист по социальной работе
Заведующий отделением (социальной службой)
Медицинская сестра
Санитарка
Психолог
Культорганизатор
Сестра-хозяйка
Официант
Мойщик посуды
Оператор стиральных машин

Отделение сопровождения замещающих семей

Специалист по социальной работе
Психолог

Отделение профилактики безнадзорности несовершеннолетних

Специалист по социальной работе

Отделение психолого-педагогической помощи

Специалист по социальной работе
Психолог

2 (второй) тип

Общее руководство

Директор
Заместитель директора
Специалист по охране труда

Служба бухгалтерского учета и финансово-экономическая деятельность

Главный бухгалтер
Экономист
Бухгалтер

Правовое обслуживание

Юрисконсульт

Делопроизводство

Специалист по социальной работе
Секретарь-машинистка

Делопроизводитель
Программист
Архивариус
Специалист по закупкам

Комплектование и учет кадров
Специалист по кадрам

Материально-техническое снабжение
Заведующий хозяйством

Бытовое обслуживание

Швея

Отделение «Обслуживание и содержание зданий и территорий»
Лифтер
Подсобный рабочий
Уборщик территории
Уборщик служебных помещений
Сторож
Штукатур

Отделение «Транспортное обслуживание и погрузо-разгрузочные работы»

Водитель автомобиля

Отделение «Социально-правовой помощи»

Заведующий отделением (социальной службой)
Специалист по социальной работе
Юрисконсульт

Отделение «Срочного социального обслуживания»
Специалист по социальной работе (пункт проката)

Отделение «Участковой службы»

Специалист по социальной работе (участковая служба)

Отделение «Временного пребывания граждан пожилого возраста»

Заведующий отделением (социальной службой)
Медицинская сестра палатная
Специалист по социальной работе
Сестра-хозяйка
Официант
Мойщик посуды
Санитарка
Оператор стиральных машин

Социально-реабилитационное отделение

Заведующий отделением (социальной службой)
Медицинская сестра
Инструктор по трудовой терапии
Специалист по социальной работе
Культорганизатор
Психолог
Сестра-хозяйка
Официант
Санитарка
Мойщик посуды
Оператор стиральных машин
Сторож

Делопроизводитель
Программист
Архивариус
Специалист по закупкам

Комплектование и учет кадров
Специалист по кадрам

Материально-техническое снабжение
Заведующий хозяйством

Бытовое обслуживание

Швея

Отделение «Обслуживание и содержание зданий и территорий»
Лифтер
Подсобный рабочий
Уборщик территории
Уборщик служебных помещений
Сторож
Штукатур

Отделение «Транспортное обслуживание и погрузо-разгрузочные работы»

Водитель автомобиля

Отделение «Социально-правовой помощи»

Заведующий отделением (социальной службой)
Специалист по социальной работе
Юрисконсульт

Отделение «Срочного социального обслуживания»
Специалист по социальной работе (пункт проката)

Отделение «Участковой службы»

Специалист по социальной работе (участковая служба)

Отделение «Временного пребывания граждан пожилого возраста»

Заведующий отделением (социальной службой)
Медицинская сестра палатная
Специалист по социальной работе
Сестра-хозяйка
Официант
Мойщик посуды
Санитарка
Оператор стиральных машин

Социально-реабилитационное отделение

Заведующий отделением (социальной службой)
Медицинская сестра
Инструктор по трудовой терапии
Специалист по социальной работе
Культорганизатор
Психолог
Сестра-хозяйка
Официант
Санитарка
Мойщик посуды
Оператор стиральных машин
Сторож

Отделение «Специалисты оказывающие социально-медицинские услуги»

Фельдшер
Старшая медицинская сестра
Медицинская сестра по физиотерапии
Медицинская сестра по массажу
Инструктор по лечебной физкультуре
Медицинская сестра диетическая

Отделение «Социального обслуживания на дому»

Заведующий отделением (социальной службой)
Социальный работник

Отделение «Организация питания»

Шеф-повар
Повар
Кухонный рабочий
Мойщик посуды

Приложение № 5
к положению
об оплате труда работников
ГАУ «КЦСОН п. Рефтинский»

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

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

- 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;

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

- 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;

- 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 ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

2. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения социального обслуживания Свердловской области при отсутствии во время перерыва другой работы:

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

- не позднее трёх 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.

3. 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.

4. Для определения стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, в учреждении создана соответствующая комиссия.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель
Совета трудового коллектива
ГАУ «КЦСОН п. Рефтинский» _____/О.А. Алёшина

Приложение № 3
к Коллективному договору
на 2020-2022 годы
ГАУ «КЦСОН п. Рефтинский»

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании и стимулирующих выплатах работникам государственного автономного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения поселка Рефтинский»

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Свердловской области от 20 июля 2015 года № 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», постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», постановлением Правительства Свердловской области от 23.03.2017 № 170-ПП «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области», распоряжением Правительства Свердловской области от 09.02.2009 № 82-РП «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке условий оплаты труда работников общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих государственных бюджетных учреждений Свердловской области», в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда при оказании государственных (муниципальных) услуг на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, Планом мероприятий («дорожной картой») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения (2013-2018 годы)», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 декабря 2012 № 650, «Планом мероприятий («дорожная карта») «Повышение эффективности качества услуг в сфере социального обслуживания населения Свердловской области (2013-2018 годы)» утвержденным постановлением Правительства Свердловской области 26.02.2013 № 226-ПП», и другими нормативно-правовыми актами, регулирующие вопросы оплаты труда, в целях повышения эффективности и качества труда работников ГАУ «КЦСОН п. Рефтинский» (далее по тексту – Учреждение) с целью повышения материальной заинтересованности каждого работника в наиболее полном и

качественном выполнении своих обязанностей, во внедрении достижений передовых методов труда, разработке и внедрению высокоэффективных экспериментов, направленных на совершенствование системы социальной защиты населения, улучшения качества обслуживания населения и повышение социально-бытовых условий работников.

1.2 Настоящее положение предусматривает порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера, с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников, и распространяется на всех работников Учреждения, в соответствии с их личным вкладом в общие результаты работы

1.3 Положение направлено на повышение материальной заинтересованности сотрудников в целях повышения эффективности работы и улучшение ее качества. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу директора в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, фонда экономии оплаты труда, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4 Стимулирующие выплаты не выплачиваются при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

2. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера

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

2.2 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.

Помимо выплат стимулирующего характера, указанных в п. 2.2 настоящего положения, работникам (категориям работников) Учреждения могут производиться выплаты стимулирующего характера за особые условия труда и дополнительную нагрузку, связанную, в том числе с эпидемиологической обстановкой в регионе или стране за счет средств областного бюджета Российской Федерации, условия, порядок и размер которых определяется подзаконными нормативными правовыми актами Свердловской области и (или) Российской Федерации.

Начисление выплат осуществляется на основании приказа директора Учреждения, содержащего перечень работников (категорий работников) которым производится выплата, ее размер, порядок и условия начисления.

2.3.1 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться на определённый срок (месяц, квартал, полугодие, год) в размере 50% от оклада (должностного оклада), за:

1. обеспечение безаварийной работы хозяйственно-эксплуатационных систем учреждения;

2. обеспечение безотказной и бесперебойной работы программно-технических средств, а также информационных ресурсов Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

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);

4. интенсивность труда выше установленных системой нормирования труда Учреждения норм труда;

5. участие в региональных и федеральных пилотных проектах в сфере социальной защиты;

6. разработку, организацию и реализацию региональных и федеральных проектов, мероприятий и программ в сфере деятельности Учреждения.

С учётом 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 отменён приказом директора.

2.3.2 Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), при этом, при наличии у работника Учреждения нескольких оснований для осуществления выплаты проценты от оклада (должностного оклада) суммируются. Устанавливаются по следующим основаниям:

2.3.2.1 Присвоение квалификационной категории по результатам аттестации. Выплата за качество выполняемых работ, за присвоение квалификационной категории устанавливается работнику Учреждения в течение срока действия присвоенной ему квалификационной категории. 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. Размер в процентах от оклада (должностного оклада) за квалификационную категорию (Таблица №1):

Таблица №1

Квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента, процентов
высшая квалификационная категория	20
первая квалификационная категория	15
вторая квалификационная категория	10
третья квалификационная категория	5

2.3.2.2 Награждение орденами, медалями, ведомственными наградами Российской Федерации за работу в сфере социальной защиты населения, культуры, образования и здравоохранения – в размере 50% от оклада (должностного оклада).

2.3.2.3 Присвоение почётного звания – в размере 50 % от оклада (должностного оклада).

Выплата за качество выполняемых работ, за присвоение почётного звания устанавливается только по основному месту работы. При наличии у работника Учреждения двух и более почётных званий выплата за качество выполняемых работ. за присвоение почётного звания устанавливается по одному из почётных званий.

2.3.2.4 Наличие учёной степени (кандидат наук, доктор наук) при условии её соответствия профилю выполняемой работником работы и деятельности – в размере 50% от оклада (должностного оклада).

2.3.2.5 Наличие у водителей автомобилей квалификации второго и первого класса (Таблица №2):

Таблица №2

Класс квалификации	Размер повышающего коэффициента, процентов
Первый класс	25
Второй класс	10

2.3.2.6 При выполнении водителем автомобиля функции по перевозке получателей социальных услуг Учреждения – в размере 100 % от оклада (должностного оклада).

2.3.3 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.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, приведён в приложении № 5 Положения «Об оплате труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения поселка Рефтинский» (приложение № 2 к Коллективному договору на 2020-2022 годы ГАУ «КЦСОН п. Рефтинский»).

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

Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера, с учетом показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников ГАУ «КЦСОН п. Рефтинский» утверждены в Приложении № 1 к настоящему Положению, которое является его неотъемлемой частью.

Критерии оценки исчисляются в процентах, баллах (который исчисляется пропорционально отработанным дням, часам за месяц). Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за месяц.

Оценку эффективности работы сотрудников Учреждения осуществляет комиссия по рассмотрению и распределению стимулирующей части фонда

оплаты труда.

В целях социальной защищённости работников Учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора Учреждения может выплачиваться единовременное премирование работников Учреждения:

1. при награждении Почётной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, в размере 1000 (одна тысяча) рублей;

2. при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области, в размере 1000 (одна тысяча) рублей;

3. в связи с празднованием Дня социального работника, в размере 500 (пятьсот) рублей;

4. в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 10 лет, 55 лет для женщин), в размере 500 (пятьсот) рублей.

Единовременное премирование носит социальный характер, в расчет среднего заработка не учитывается (пункт 3 и 15 Положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»).

Размер и порядок начисления единовременного премирования определяется директором Учреждения, в фиксированной сумме в рублях. Единовременное премирование выплачивается из фонда экономии оплаты труда.

3. Условия невыплаты премиальных выплат работникам

3.1 Премиальные выплаты стимулирующего характера не выплачивается в следующих случаях:

- применение к работнику в отчетном периоде дисциплинарного взыскания;
- совершение прогула, появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленного в установленном порядке;
- нарушение финансово-хозяйственной дисциплины, выявленное в ходе проверки, приведшее к нецелевому, неправомерному и (или) неэффективному использованию бюджетных средств и имущества организации;
- грубое нарушение требований к бухгалтерскому (бюджетному) учету, в том числе к бухгалтерской (бюджетной) отчетности, выявленное в ходе сдачи бухгалтерской (бюджетной) отчетности или проверки
- невыполнение функциональных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- несвоевременное или некачественное выполнение заданий директора учреждения, заведующих подразделениями, другими должностными лицами по подчиненности;

- приписка или искажения в отчетности, несвоевременное предоставление отчетов, графиков, табелей;

- нарушение правил эксплуатации оборудования, электрических приборов, техники, нарушение правил охраны труда и техники безопасности, СанПин, СНиП, пожарной безопасности;

- разглашение профессиональной и служебной тайны, персональных данных получателей социальных услуг, дезинформация руководства Учреждения;

- утрата или повреждение имущества Учреждения;

- работникам, не доработавшим до конца месяца и уволившимся по своей инициативе или инициативе работодателя;

- работникам, на чьи действия поступила обоснованная жалоба со стороны получателей социальных услуг Учреждения (обоснованность жалобы подтверждена актом проверки);

- работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком;

- невыполнение государственного задания в текущем периоде (в части применения государственного задания в количественном и качественном показателях индивидуально к работникам Учреждения, на которых возложена обязанность по оказания социальных услуг).

4. Заключительные положения

4.1 Настоящее Положение обязательно для применения ко всем работникам учреждения.

4.2 Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения всех работников Учреждения под роспись в Листе ознакомления.

4.3 Настоящее Положение вводится с 01 января 2020 года и может быть пролонгировано в дальнейшем.

4.4 Изменения и дополнения, внесенные в настоящее Положение, согласовываются с Советом трудового коллектива Учреждения и утверждаются приказом директора Учреждения, являясь неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения поселка Рефтинский».

Согласовано:
Председатель
Совета трудового коллектива
ГАУ «КЦСОН п. Рефтинский» _____ О.А. Алешина