

Представитель работодателя


М.Б. Тузырева
« 13 » февраля 2023 г.


Председатель первичной профсоюзной
организации  Н.С. Сузрюкова

« 13 » февраля 2023 г.

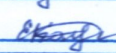
Коллективный договор

краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания
«Комплексный центр социального обслуживания населения
города Заринска» на 2023-2026 годы

Адрес : 659100, Алтайский край, ул. Горького, д. 19
Телефон : 8(38595)4-29-19
Электронный адрес : kguso_zarinsk@mail.ru
ОКВЭД 88.10

Принят на общем собрании трудового коллектива (протокол № 1 от 03.02.2023 г.)
Период действия с 03.02.2023 г. по 02.02.2026 г.



Коллективный договор	
прошел уведомительную регистрацию	
в УСЗН по г.Заринску и Заринскому району	
« 13 »	февраля 20 23 года
Регистрационный номер 046000002/2365	
(должность)	юрисконсульт
Коллегова Е.А.	(подпись) 

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном бюджетном учреждении социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения города Заринска» и устанавливающим взаимные обязательства между работником и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя Пузыревой Марины Владимировны.

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке председателя первичной профсоюзной организации Сузрюковой Натальи Сергеевны.

1.2. Предмет Договора.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. Зарботную плату выплачивать на основании табеля учета рабочего времени не реже, чем два раза в месяц на лицевые счета работников 15-го числа за первую половину месяца, и в последнее число месяца за вторую половину текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.1.3. Минимальная месячная заработная плата работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Повышение заработной платы работников КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Заринска» производится в сроки и порядке, установленном администрацией Алтайского края.

2.1.4. Размеры минимальных окладов (должностных окладов) работников учреждения определяются трудовыми договорами согласно **Приложению №1** к настоящему Договору на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам.

2.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Договором.

2.1.6. Работник может быть привлечен к сверхурочной работе. Закон предусматривает определенный порядок привлечения к сверхурочным работам, однако несоблюдение его работодателем не влечет ограничение права работника на повышенную оплату, если он выполнял работу по его распоряжению либо с его ведома сверх установленной продолжительности рабочего времени. Сверхурочная работа – это работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст.99 ТК РФ). Работ считается выполненной по распоряжению работодателя независимо от того, было дано такое распоряжение в письменной или устной форме.

2.1.7. Премирование работников учреждения за участие в конкурсе профессионального мастерства на звание «Лучший социальный работник отделения социального обслуживания» производится директором учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией дифференцированно, согласно этапам конкурса в соответствии с занятыми конкурсантами местами:

I тур (в учреждении): 1 место – 3000 рублей,
2 место – 2000 рублей,
3 место – 1000 рублей,
за участие – 500 рублей.

II тур (зональный): 1 место – 4000 рублей,
2 место – 3000 рублей,
3 место – 2000 рублей,
за участие – 1000 рублей.

III тур (краевой): 1 место – 5000 рублей,
2 место – 4000 рублей,
3 место – 3000 рублей.

Премирование за участие в конкурсе профессионального мастерства на звание «Лучший социальный работник отделения социального обслуживания» производится из внебюджетных средств.

2.1.8. В связи с необходимостью непрерывного сопровождения граждан пожилого возраста и инвалидов, состоящих на обслуживании, по решению работодателя, работники, с их письменного согласия, привлекаются к работе в нерабочие и праздничные дни. Оплата за работу в нерабочие и праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае замены физически и морально устаревшего оборудования.

2.3. Гарантии и компенсации.

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку, работнику возмещаются фактические расходы по проезду, найму жилого помещения, а также расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства - суточные. Дополнительные расходы на проезд городским транспортом (транспортом общего пользования), иные расходы, произведенные работником, возмещаются из внебюджетных средств по предварительному согласованию с директором учреждения.

2.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, увольняемому работнику выплачивается выходное и другие пособия в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудового договора с работниками, работодатель в письменной форме сообщает об этом работнику не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников (свыше 10 человек), работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представляет органу службы занятости и первичной профсоюзной организации учреждения информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения объемов государственного задания, при ухудшении финансово-экономического положения учреждения.

3.3. При сокращении численности или штата работников учреждения, преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам, проработавшим в учреждении более 10 лет.

3.4. При сокращении численности или штата, не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, предоставляется свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования-средства учреждения).

3.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

3.7. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти обучение и переобучение.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая (для женщин в сельской местности 36-часовая) рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.2. В случае производственной необходимости работодатель может вводить деление рабочего времени на части, суммированный учет рабочего времени с учетом мнения первичной профсоюзной организации учреждения.

4.3. Режим работы для сотрудников, осуществляющих трудовую деятельность по адресу : Алтайский край, г. Заринск, ул. Metallургов, д. 3 осуществляется :

- понедельник - четверг с 08.00 до 17.00 часов;
- пятница с 08.00 до 16.00 часов.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам с 12.00 до 12.48 часов.

Режим работы для сотрудников, осуществляющих трудовую деятельность по адресу : Алтайский край, г. Заринск, ул. Горького, д. 19 :

- понедельник - пятница с 08.00 до 16.45 часов;

Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам с 12.00 до 12.45 часов.

4.4. Перерыв для отдыха и питания водителей при нормальной продолжительности рабочего времени (40 часов в неделю) предоставляется с 12.00 до 13.00 часов. При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы водителей не может превышать 10 часов, водителю предоставляются два перерыва для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут каждый.

4.5. На работах, где по условиям труда предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязуется обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.6. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

4.7. Продолжительность основного ежегодного отпуска работников учреждения установить не менее 28 календарных дней, инвалидам – 30 календарных дней, работникам моложе 18 лет – 31 календарный день.

4.8. Очередность предоставления ежегодных отпусков определять графиком, утвержденным работодателем и составленным с учетом пожеланий работников, не позднее 16 декабря текущего года.

4.9. Право на использование отпуска за первый год работы предоставлять работнику по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении.

4.10. Преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное время предоставлять:

- работникам моложе 18 лет;
- родителям троих и более детей в возрасте до 12 лет
- женщинам, имеющим двух и более детей до 14 лет;
- женщинам, имеющим ребенка-инвалида до 18 лет;
- одинокой матери (отцу), воспитывающей (-ему) ребенка до 14 лет.

4.11. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника: при получении путевки на санаторно-курортное лечение.

4.12. Работник учреждения имеет право на краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

- регистрации брака - до 5 дней;
- рождения ребенка – до 5 дней;
- смерти близких родственников – до 5 дней (ст. 128 ТК РФ).

4.13. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка **Приложение №2** к настоящему Договору, графиках сменности, графиках отпусков.

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на оказание услуг.

5.1.2. Для всех поступающих на работу лиц проводить вводный инструктаж по охране труда и пожарной безопасности, также проверку знаний требований охраны труда в период работы в соответствии с требованиями законодательства.

5.1.3. Проводить периодическое обучение работников по охране труда и оказанию первой медицинской помощи, а также проверку знаний требований охраны труда в период работы в соответствии с требованиями законодательства.

5.1.4. Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.5. Обеспечить, при наличии бюджетных средств, выплату денежной компенсации каждому работнику в размере 4600 рублей на приобретение специальной одежды согласно Перечню норм выдачи специальной одежды, обуви, инвентаря, предоставляемых бесплатно социальному работнику **Приложения № 3** к настоящему Договору. Выплату производить один раз в год штатным социальным работникам, работающим с нагрузкой не менее установленной нормы - 0,75 ставки, со стажем работы в указанной должности не менее одного года (Постановление Администрации Алтайского края от 10.06.2011г. № 305).

5.1.6. Организовывать проведение предварительных и периодических медицинских осмотров и обследований.

5.2. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

5.2.1. Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, детей-инвалидов до восемнадцати лет.

5.2.2. Ограничить применение труда женщин на работах в ночное время.

5.2.3. Выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

5.3. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

5.3.1. Исключить использование труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и или опасными условиями труда.

5.3.2. По просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

5.4. Организовать контроль над состоянием условий и охраны труда в отделениях, контроль над выполнением соглашения по охране труда.

5.5. Работники в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

5.5.1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.5.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

5.5.3. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры и обследования.

5.5.4. Немедленно извещать своего руководителя о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью людей.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

6.1. При увольнении из учреждения, в связи с уходом на пенсию, оказывать единовременную выплату за счет средств экономии фонда оплаты труда в размере 3000 рублей.

6.2. Установить иные выплаты работникам за счет средств экономии фонда заработной платы.

На основании заявлений работников, по решению директора, оказывать материальную помощь в виде одноразовой денежной выплаты, в связи:

- со стихийным бедствием или наводнением, в размере от 500 рублей до 4000 рублей (в зависимости от степени бедствия);

- с тяжелым материальным положением, в размере от 500 рублей до 4000 рублей (в зависимости от достатка семьи);

- тяжелым заболеванием, в размере от 500 рублей до 2000 рублей (в зависимости от тяжести заболевания);

- похоронами работника учреждения, в размере 2000 рублей;

- юбилейной датой (в связи с 45, 50, 55, 60, 65), в размере 2000 рублей.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);
- осуществлять страхование работников организации от несчастных случаев на производстве;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;
- производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины учреждения) и при профзаболевании;
- **выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию (размеры материальной помощи установлены разделом 6 Договора);**
- обеспечить деятельность комиссии по социальному страхованию в организации.

7.2. Председатель первичной профсоюзной организации обязуется:

- обеспечить контроль над соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды медицинского и социального страхования, пенсионный;
- активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль над расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;
- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

Раздел 8. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

8.1. Работодатель обеспечивает участие председателя первичной профсоюзной организации либо иного представителя в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации учреждения, в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника, администрацией учреждения или в комиссии по трудовым спорам, работник и председатель первичной профсоюзной организации, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384, 387 ТК РФ, глава 57 ТК РФ (ст. ст. 353-365, 390, 391).

В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим Коллективным договором (ст.ст. 353, 379 и 380 ТК РФ).

8.2. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и первичная профсоюзная организация учреждения будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

- неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения Договора.

Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Контроль над выполнением Договора осуществляется сторонами Договора, их представителями. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие Договора в одностороннем порядке.

9.2. Стороны обязуются осуществлять проверку хода выполнения настоящего Договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников учреждения. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших Договор.

9.3. Председатель первичной профсоюзной организации, подписавший Договор, для контроля за его выполнением проводит проверки своими силами и силами активистов, запрашивает у директора информацию о ходе и итогах выполнения Договора.

9.4. Настоящий Договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня его подписания (ст. 43 ТК РФ).

9.5. По истечении срока действия Договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

9.6. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

9.7. При смене формы собственности учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

9.8. При ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

9.9. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

9.10. Стороны договорились, что в период действия Договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники обязуются не выдвигать новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на работодателя приостановления работы (забастовку).

9.11. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего Договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуются в течение 30 дней после подписания Договора довести его текст до всех работников учреждения, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения города Заринска»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений социального обслуживания, подведомственных Министерству социальной защиты Алтайского края (далее – «Положение»), регулирует порядок, условия оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений социального обслуживания, подведомственных Министерству социальной защиты Алтайского края (далее – «Минсоцзащита Алтайского края»).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Алтайского края от 25.03.2019 № 27/Пр/84 «Об утверждении Положения об оплате труда работников краевых государственных казенных учреждений, подведомственных Министерству социальной защиты Алтайского края», постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета».

1.3. Система оплаты труда работников подведомственных Минсоцзащите Алтайского края краевых государственных бюджетных учреждений социального обслуживания (далее – «учреждения»), включающая размеры окладов (должностных окладов), повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными актами учреждений и локальными актами Минсоцзащиты Алтайского края в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, а также настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

установленных государственных гарантий оплаты труда;

перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного настоящим Положением;

перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного настоящим Положением;

условий настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, территориальных отраслевых соглашений;

мнения соответствующих профсоюзных организаций.

1.5. Наименования должностей или профессий работников определяются в соответствии с наименованиями, предусмотренными Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональными стандартами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.6. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

1.7. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения с учетом требований к профессиональной

подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), сложности и объема выполняемой работы.

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

1.9. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

Размер часовой ставки заработной платы рассчитывается исходя из оклада (должностного оклада) работника путем деления его на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году (в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели), а для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – на среднемесячное количество рабочих часов за 3 месяца.

1.10. Условия оплаты труда руководителей учреждений осуществляются в соответствии с положением об оплате труда руководителей.

1.11. Норматив численности заместителей руководителя устанавливается в зависимости от фактической численности работников учреждения, сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива, с учетом особенностей учреждения, видов деятельности и организации управления этой деятельностью:

Фактическая численность работников учреждения, чел.	Число заместителей руководителя учреждения, ед.
до 30	до 1
от 31 до 70	до 2
от 71 до 150	до 3
от 151 до 400	до 4
от 401 до 800	до 5
801 и более	по согласованию с учредителем

Норматив численности заместителей руководителя может пересматриваться не чаще одного раза в год Минсоцзащитой Алтайского края.

Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90 % заработной платы руководителя учреждения, предусмотренной трудовым договором.

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя учреждения и заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера возлагается на руководителя учреждения.

1.12. Оплата труда работников учреждения определяется трудовым договором исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.

1.13. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

При составлении штатного расписания используются следующие принципы:
расчет необходимого количества штатных должностей производится с преимущественным использованием показателей государственного задания;
учитывается возможность максимальной оптимизации штатных должностей.

1.14. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), поступающей в установленном порядке этому учреждению из краевого бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и из иных установленных законодательством источников.

1.15. Размер средств на оплату труда работников учреждений может быть

уменьшен при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг, а также с учетом других требований действующего законодательства.

1.16. Повышение минимальных окладов (должностных окладов) работников осуществляется на основании нормативных правовых актов Алтайского края.

1.17. Настоящее Положение является основой для разработки в учреждениях соответствующих положений об оплате труда работников.

2. Порядок установления окладов (должностных окладов) работников учреждений

2.1. Размеры минимальных окладов (должностных окладов) работников учреждений определяются трудовыми договорами согласно приложению 1 к настоящему Положению на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Размеры окладов (должностных окладов) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета».

Руководители учреждений вправе устанавливать работникам повышенные размеры окладов (должностных окладов) по сравнению с минимальными окладами (должностными окладами) в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

К окладам (должностным окладам) специалистов учреждений, работающих в сельской местности, применяется повышающий коэффициент, установленный в соответствии с постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», который образует новый оклад (должностной оклад) и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат и при установлении иных повышающих коэффициентов.

2.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения, утверждаемым его локальным актом либо коллективным договором, предусматривается установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу):

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в связи со спецификой учреждения социального обслуживания в зависимости от подразделения и занимаемой должности (далее – «в связи со спецификой учреждения»);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) медицинского и педагогического персонала за наличие квалификационной категории;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за наличие почетного звания;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени.

Размер выплат с учетом повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) за наличие квалификационной категории, почетного звания, ученой степени образует новый оклад (должностной оклад), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, а также при установлении иных

повышающих коэффициентов. Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) в связи со спецификой учреждения не образует нового оклада (должностного оклада) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в связи со спецификой учреждения устанавливается руководителями учреждений в зависимости от типа учреждения и должностных обязанностей работника. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников в связи со спецификой учреждения в зависимости от подразделения и занимаемой должности приведены в приложении 2 к настоящему Положению.

В специализированных учреждениях для несовершеннолетних, нуждающихся в социальной реабилитации, а также в соответствующих специализированных отделениях для несовершеннолетних комплексных центров социального обслуживания населения работникам устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) в связи со спецификой учреждения:

за работу с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации, – 0,20.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за наличие квалификационной категории устанавливается с целью стимулирования работников к качественному труду путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) медицинского и педагогического персонала за наличие квалификационной категории:

при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;

при наличии первой квалификационной категории – 0,10;

при наличии второй квалификационной категории – 0,05.

Квалификационная категория учитывается при установлении повышающего коэффициента работникам по той специальности, по которой им присвоена квалификационная категория и которая соответствует должностным обязанностям. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за наличие квалификационной категории устанавливается в течение 5 лет со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия. При наличии уважительной причины по представлению руководителя учреждения срок переаттестации специалиста может быть перенесен на три месяца, в течение которого работнику устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию. В случае отказа специалиста от прохождения очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения. Права на установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за наличие квалификационной категории работники, не относящиеся к медицинскому и педагогическому персоналу, не имеют.

2.5. Работникам, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, устанавливаются повышающие коэффициенты.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени:

при наличии ученой степени кандидата наук – 0,08;

при наличии ученой степени доктора наук – 0,16.

Повышающий коэффициент за наличие ученой степени устанавливается только по основной работе.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени устанавливаются со дня ее присвоения.

При этом размер выплаты к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени не может превышать:

3000 рублей в месяц - при наличии ученой степени кандидата наук,

7000 рублей в месяц - при наличии ученой степени доктора наук.

2.6. Работникам, которым присвоено почетное звание, устанавливаются повышающие коэффициенты.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за наличие почетного звания:

при наличии звания, начинающегося со слова «Заслуженный», – 0,08;

при наличии звания, начинающегося со слова «Народный», – 0,16.

Повышающий коэффициент за наличие почетного звания устанавливается только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания.

2.7. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии (в порядке исключения) могут быть назначены на соответствующие должности.

Положения настоящего пункта не распространяются на врачей, средний медицинский и фармацевтический персонал, педагогов-специалистов.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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);

доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их распространением и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

персонифицированная доплата.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края.

3.3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами учреждений, локальными актами Минсоцзащиты Алтайского края в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

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

В целях определения размера данных выплат руководители учреждений проводят специальную оценку условий труда, разрабатывают и реализуют мероприятия,

направленные на улучшение условий труда.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер районного коэффициента определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

3.6. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в ночное время, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается руководителями учреждений по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

За работу в ночное время производится выплата работникам за каждый час работы, но не менее 20 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада). Размер выплаты составляет до 50 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры выплаты устанавливаются коллективным договором, локальными актами учреждений, принимаемыми с учетом мнения профсоюзных организаций или иных представительных органов работников (при наличии).

3.7. Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам учреждений, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, имеющим документально подтверждаемый доступ на законных основаниях, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации. Размер ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, работникам учреждений устанавливается трудовым договором по согласованию с Минсоцзащитой Алтайского края. Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается только по основной должности.

3.8. Персонифицированная доплата осуществляется работникам в случаях, установленных постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета».

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным

днем, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами).

4.2. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами учреждений в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера, настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размер выплат стимулирующего характера, кроме выплаты за выслугу лет, может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютных величинах.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, кроме выплаты за выслугу лет иновременных премий, устанавливаются работнику в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, в порядке, определенном настоящим Положением, приложение 3 к настоящему Положению, и в соответствии с внешней оценки эффективности деятельности учреждений, утвержденной Минсоцзащитой Алтайского края, либо локальным актом учреждения по согласованию с Минсоцзащитой Алтайского края.

4.4. Выплата за выслугу лет устанавливается исходя из общего стажа работы в органах социальной защиты населения и иных государственных (муниципальных) учреждениях в следующих размерах:

4.4.1. врачам (в том числе врачам-руководителям, заместителям руководителя по медицинской части) и среднему медицинскому персоналу домов-интернатов всех типов, расположенных в сельской местности:

при стаже работы от 3 до 5 лет - 30 процентов оклада (должностного оклада);

при стаже работы от 5 до 7 лет - 45 процентов оклада (должностного оклада);

при стаже работы свыше 7 лет - 60 процентов оклада (должностного оклада);

4.4.2. всем работникам учреждений, кроме работников, получающих надбавку по специальному, предусмотренному в подпункте 4.4.1 настоящего Положения:

при стаже работы от 3 до 5 лет - 20 процентов оклада (должностного оклада);

при стаже работы свыше 5 лет - 30 процентов оклада (должностного оклада).

4.5. Выплата за выслугу лет устанавливается по основной должности исходя из стажа (должностного оклада).

4.6. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, выплата за выслугу лет устанавливается и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей в подпунктах 4.4.1-4.4.2 настоящего Положения.

4.7. Изменение размеров выплаты за выслугу лет производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

4.8. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на соответствующую выплату, установлен в приложении 4 к настоящему Положению.

4.9. При установлении работнику выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений рекомендуется учитывать следующие показатели:

интенсивность и напряженность работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и славы учреждения.

4.10. При установлении работнику выплаты за качество выполняемых работ руководителю учреждения рекомендуется учитывать следующие показатели:

соблюдение регламентов, стандартов, требований к выполнению работ (оказанию

услуг);

соблюдение установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);

положительная оценка работы сотрудника и служб учреждения со стороны клиентов;

отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг, предоставляемых учреждениями.

4.11. Премирование работников учреждений по итогам работы осуществляется в порядке и размерах, установленных локальными актами учреждений, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

4.12. Рекомендуются устанавливать следующие виды премиальных выплат:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

премия за особые достижения в труде.

4.13. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

4.14. Премии за особые достижения в труде выплачиваются единовременно.

4.15. Премирование работников осуществляется в соответствии с критериями, утвержденными локальными актами учреждений. При разработке критериев необходимо учитывать следующие показатели:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

наличие поощрений и (или) положительных отзывов о деятельности работника;

инициативность и применение в работе современных форм и методов организации труда.

4.16. При установлении работнику выплат стимулирующего характера руководитель учреждения может учитывать иные показатели в соответствии со спецификой учреждения.

4.17. Распределение между работниками учреждения поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основании приказов руководителей учреждений в соответствии с локальными актами учреждений по согласованию с первичной профсоюзной организацией или иным представительным органом работников, созданным в учреждении (при наличии).

5. Условия выплаты материальной помощи

5.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждений может быть оказана материальная помощь.

5.2. Решение об оказании материальной помощи работникам и ее конкретных размерах принимают руководители учреждений на основании письменных заявлений работников.

5.3. Размер материальной помощи работникам учреждений, а также порядок и условия ее оказания устанавливаются в коллективном договоре с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников.