

От Работников:  
Представитель трудового коллектива  
ОБУСО «КЦСОН Суджанского района»

Г.В. Конопля Г.В. Конопля

«20» декабря 2019 г.

От Работодателя:

Директор  
ОБУСО «КЦСОН Суджанского района»

Е.И. Заленская Е.И. Заленская

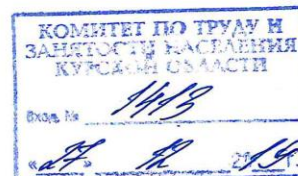
«20» декабря 2019 г.



## Коллективный договор

областного бюджетного учреждения социального обслуживания  
«Комплексный центр социального обслуживания населения Суджанского  
района Курской области» на 2020-2022 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в комитете по труду и занятости Курской области  
Регистрационный № 1413 от «27» декабря 20 19 г.



## Оглавление

1. Общие положения .....	3
2. Оплата труда .....	3
3. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение.....	5
4. Режим труда и время отдыха .....	7
5. Охрана труда .....	8
6. Пособия, гарантии и компенсации .....	10
7. Работа с молодежью .....	12
8. Содействие занятости работников. Дополнительные гарантии для работников при сокращении численности или штата .....	13
9. Сотрудничество и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств.....	13
10. Заключительные положения .....	13
11. Приложение 1 .....	15
12. Приложение 2 .....	76
13. Приложение 3 .....	94

## **1. Общие положения**

1.1. Сторонами Коллективного договора являются областное бюджетное учреждение социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Суджанского района Курской области», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Заленской Елены Николаевны, действующего на основании устава, с одной стороны, и работники областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Суджанского района Курской области» в лице своего представителя заведующего отделением социального обслуживания на дому Конопки Галины Владимировны, именуемые в дальнейшем «Работники», действующие на основании протокола общего собрания трудового коллектива от 11.12.2019 года № 1, с другой стороны, совместно именуемые «Стороны».

1.2. Предметом Коллективного 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. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников.

1.4. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего Коллективного договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Совета трудового коллектива (далее – «СТК») (по согласованию с СТК). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.6. Коллективный договор признает приоритет Законов Российской Федерации, действующих на ее территории, Трудового Кодекса, Указов Президента, Постановлений Правительства РФ, нормативных актов в области социально-трудовых отношений и не подменяет их.

## **2. Оплата труда**

2.1. Оплата труда работников ОБУСО «КЦСОН Суджанского района» производится на основании положения «Об оплате труда работников ОБУСО «КЦСОН Суджанского района».

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Осуществлять оплату труда Работникам в соответствии с заключенными трудовыми договорами по утвержденным тарифным ставкам (должностным окладам), в соответствии с их квалификацией и конкретными результатами труда.

2.2.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях). По письменному заявлению Работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 % от начисленной месячной заработной платы.

2.2.3. Учащимся за время производственной практики производить оплату по сдельным расценкам.

2.3. Система оплаты труда установлена в положении об оплате труда и материальном стимулировании, являющемся Приложением № 1 к настоящему коллективному договору. Труд Работников оплачивается повременно на основе должностных окладов, также им могут премию в соответствии с действующими в Работодателя системами оплаты труда и (или) за добросовестное исполнение ими трудовых обязанностей.

2.4. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 22-го числа текущего месяца выплата первой части заработной платы за первую половину отчетного месяца; и 07-го числа месяца, следующего за отчетным, выплата второй части заработной платы за вторую половину отчетного месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Указанные выплаты Работодатель производит в кратчайшие сроки.

2.5. Заработная плата выплачивается Работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на счет в банк, указанный Работником в соответствующем заявлении.

2.6. В случае выплаты заработной платы в неденежной форме место и сроки такой выплаты определяются трудовым договором.

2.7. Доля оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) в заработной плате Работников должна составлять не менее 75 % от ее общего размера.

2.8. Работодатель стремится соблюдать соотношение заработной платы 10 % самых высокооплачиваемых Работников организаций и заработной платы 10 % самых низкооплачиваемых Работников в размере, не превышающем 7 кратного за учетный период, равный календарному году.

2.9. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы Работников в размере не ниже индекса роста потребительских цен, определяемого органом статистики, не реже чем один раз в три года на основании решения Комитета социального обеспечения, материнства и детства Курской области.

2.10. Работодатель осуществляет оплату работникам времени приостановки работы в связи с задержкой заработной платы на срок более 15 дней в размере среднего заработка работника. Работники в это время могут находиться вне места работы. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

2.11. Работникам предоставляются следующие компенсации в виде доплаты:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда: не менее 4 % тарифной ставки или оклада;

за работу в ночное время (с 22:00 по 06:00): 40 % часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные или нерабочие праздничные дни: 100 % тарифной ставки или оклада (оплата 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;

за сверхурочную работу: первые два часа в учетном периоде – 50 % (оплата в полуторном размере), последующие часы в учетном периоде – 100 % (оплата в двойном размере). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.12. Время простоя не по вине Работника оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

2.13. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

2.14. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитываются периоды в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.15. Работодатель самостоятельно устанавливает систему премирования Работников, в которой, в том числе, учитывается:

эффективность работы и улучшение результатов деятельности Работников;

отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности.

2.16. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производится Работодателем с учетом мотивированного мнения представителей Работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее, чем за два месяца.

### **3. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение.**

#### **Условия высвобождения работников**

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

3.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и(или) о рабочем месте;
- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;
- об улучшении социально-бытовых условий жизни Работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.4. Общими основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение Сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из Сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе Работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных Сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы;
- 9) отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли Сторон;
- 11) нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

3.5. Работодатель обязуется выплачивать Работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи:

с отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы;

призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;

отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;

признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных Сторонами условий трудового договора.

3.6. Работодатель предоставляет дополнительные гарантии работникам, подлежащим сокращению или увольнению в виде переобучения и повышения квалификации. Данные гарантии предоставляются при наличии финансовой возможности и действующего договора с учебным заведением Курской области, обучающего по указанным специальностям, за счет собственных средств.

## **4. Режим труда и время отдыха**

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя (Приложение 2). Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю. Женщины, работающие в сельской местности — 36 часовая рабочая неделя (Постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1).

4.2. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.4. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут. Указанные перерывы в рабочее время не включаются.

4.5. Рабочее время и время отдыха следующих работников определяется графиком сменности. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение представителей Работников. Работа в течение двух смен подряд запрещается. Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

4.6. Если приостановка работы невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания потребителей, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе Работников согласно графикам сменности, утвержденным Работодателем с учетом мнения представителей Работников.

4.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, связанными с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных факторов, в соответствии с действующим перечнем производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и(или) опасными условиями труда с учетом Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22.

4.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам с ненормированным рабочим днем. Продолжительность таких отпусков определяется правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя.

## **5. Охрана труда**

5.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права Работника на охрану труда и обязуется обеспечить:

5.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда. Комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах.

5.1.2. Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

5.1.3. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации о специальной оценке условий труда.

5.1.4. Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.1.5. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

5.1.6. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств



в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

5.1.7. Снабжение Работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами.

5.1.8. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

5.1.9. Расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

5.1.10. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.11. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

5.1.12. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, - организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

5.1.13. Недопущение Работников соответствующих категорий к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.1.14. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

5.1.15. Выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки.

5.1.16. Сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине Работников.

5.2. Работодатель обязуется ежегодно выделять денежные средства для проведения мероприятий по охране труда: приобретение средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств (при необходимости) и т.д.

5.3. Работодатель при наличии финансовой возможности формирует за счет собственных средств фонд по охране труда в размере не менее 0,25 % от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

5.4. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, а также полученных травмах и произошедших несчастных случаях на производстве;
- проходить обязательные медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования.

5.5. За качественную работу по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний специалисту по охране труда выплачивается ежегодная премия в размере 1000 рублей.

## **6. Пособия, гарантии и компенсации**

6.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, в следующих случаях:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении Работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.2. Кроме того, Работодатель обеспечивает следующие выплаты.

6.2.1. В случае гибели Работника в результате несчастного случая на производстве по вине Работодателя (его представителя) выплачивают семье погибшего дополнительное, сверх норм, предусмотренных обязательным социальным страхованием от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, единовременное пособие в сумме до 25 минимальных размеров оплаты труда, установленных федеральным законом на день фактической выплаты.

6.2.2. В случае трудового увечья, полученного Работником на производстве, Работодателем выплачивается

единовременная компенсация, размер которой определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из размера до 25 минимальных размеров оплаты труда, установленных федеральным законом на день фактической выплаты.

6.3. Гарантии и компенсации при направлении в служебные командировки.

6.3.1. При направлении в командировку Работника Работодатель издает соответствующий приказ.

6.3.2. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку Работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, а также суточные в размере 100 рублей.

6.4. Работодатель выплачивает необходимые пособия Работникам в размере не ниже, чем это предусмотрено законодательством РФ.

6.5. Работодатель при наличии финансовой возможности предоставляет следующие социальные льготы, гарантии и компенсации:

6.5.1. Выплачивает частичную компенсацию стоимости содержания работников и членов из семей в санаториях и домах отдыха в размере 5% (пять процентов) при наличии соответствующего заявления работника и медицинских рекомендаций, выданных по итогам прохождения предварительного и (или) периодического медицинского осмотра работников.

6.5.2. Обеспечивает пенсионные права Работников – застрахованных лиц, производя соответствующие отчисления в Пенсионный фонд России.

6.5.3. Предоставляют одиноким матерям, членам многодетных семей, женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), по их просьбе использование ежегодных отпусков в летнее время или другое удобное для них время, а отпусков без сохранения заработной платы в период, когда позволяют производственные условия.

6.6. Работодатель помимо обязательств, гарантий и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством:

6.6.1. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, проводит повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности. В данном случае обучение производится за счет средств Работодателя.

6.6.2. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, устанавливать локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников ежегодные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.7. При наличии финансовой возможности Работодатель оказывает материальную и иную помощь многодетным семьям, одиноким матерям, неработающим пенсионерам, ветеранам труда, многодетным неполным семьям, инвалидам, из числа работников, (в т.ч. бывшим) в размере до 1 000 (одной тысячи)

рублей единовременно при наличии соответствующего заявления работника.

6.8. Работодатель в отношении семей со среднедушевым доходом, размер которого не превышает величину прожиточного минимума для трудоспособного населения, осуществляет выплату дополнительных ежемесячных пособий матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, до достижения им трехлетнего возраста в размере не ниже минимального размера оплаты труда ежемесячно.

6.9. Работодатель предоставляет возможность вышедшим на пенсию работникам и их семьям (при условии непрерывной работы у данного работодателя не менее 10 лет) пользоваться социальными услугами и объектами социально-культурного назначения работодателя.

6.10. Работодатель при наличии финансовой возможности выделяет средства на проведение культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятий, создание условий для досуга и отдыха работников и членов их семей в местных здравницах, пансионатах, домах и базах отдыха, детских оздоровительных лагерях. Размер указанных средств не может быть более 5 000 рублей в год для одного работника.

## **7. Работа с молодежью**

7.1. Молодыми Работниками считаются молодые рабочие и специалисты в возрасте до 30 лет.

7.2. Работодатель дополнительно обеспечивает условия и охрану труда молодежи (подростков), для чего:

- 1) выполняет мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ для обеспечения норм предельно допустимых нагрузок для подростков;
- 2) исключает применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

7.3. Для несовершеннолетних Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, а именно:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю.

7.4. При наличии договора с профессиональным образовательным учреждением Работодатель предоставляет рабочие места для стажировки учащихся.

7.5. При наличии письменного заявления работника Работодатель предоставляет Работнику–родителю в возрасте до 25 лет при рождении первого ребенка право использовать ежегодный основной оплачиваемый отпуск в удобное для него время. Указанная преференция предоставляется Работнику до достижения ребенком возраста 1 года.

7.6. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, Работодатель организует повышение квалификации молодых работников в возрасте до 30 лет, если это является условием выполнения этими работниками определенных видов деятельности. В данном случае обучение производится за счет средств работодателя».

## **8. Содействие занятости работников. Дополнительные гарантии для работников при сокращении численности и штата.**

8.1. Предоставляется дополнительная материальная помощь Работникам, потерявшим работу вследствие реорганизации, сокращения численности или штата организации в размере до одного минимального размера оклада на дату выдачи материальной помощи.

8.2. Работникам, получившим уведомление о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе Работодателя в связи ликвидации организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется возможность для поиска нового места работы (при наличии его просьбы) в течение одного дня в неделю или нескольких часов в день с сохранением заработной платы.

8.3. Работодатель совместно с представителем трудового коллектива в целях сохранения рабочих мест старается по возможности не сокращать рабочие места, а переводить работников в режим неполного рабочего времени; в целях увеличения рабочего времени при увеличении объема нагрузки создавать новые рабочие места, а не увеличивать нагрузку.

## **9. Сотрудничество и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств**

9.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Коллективного договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2. Контроль выполнения Коллективного договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

9.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля над выполнением Коллективного договора.

## **10. Заключительные положения**

10.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком до 20.12.2022 года. Он вступает в силу со дня подписания Сторонами и действует в течение всего срока.

10.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

10.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Работодателя, реорганизации Работодателя в форме преобразования, а также расторжения трудового

договора с руководителем Работодателя.

10.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 10 (десяти) календарных дней после его подписания. Представитель работников обязуется разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

10.7. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его.

10.8. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий Стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

«УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора ОБУСО  
«КЦСОН Суджанского района»  
от 11 ноября 2019г. № 913

**Положение**  
**об оплате труда работников областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Суджанского района Курской области» по видам экономической деятельности «Предоставление социальных услуг с обеспечением проживания»**

**I. Общие положения**

.Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Губернатора Курской области от 29.12.2007 №596 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, органов исполнительной власти области и иных государственных органов, созданных в соответствии с Уставом Курской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», а также нормативными правовыми актами Курской области, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда.

.Настоящее Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к размерам окладов (должностных окладов) и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 № 44 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях», а также и критерии их установления;

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в соответствии с перечнем, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 № 45 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях»;

условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главного бухгалтера.

. Месячная заработная плата работников учреждения (с учетом премий и иных стимулирующих выплат), полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

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

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

. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

II. Условия оплаты труда медицинских и фармацевтических работников и работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг

Размеры окладов медицинских и фармацевтических работников и работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг, работающих в учреждениях, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. №526«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 31 марта 2008 г. №149н«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»:

Должности, отнесенные к ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня" :	
1-й квалификационный уровень <i>санитарка; сестра-хозяйка )</i>	3 488 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал":	
1-й квалификационный уровень <i>(инструктор по лечебной физкультуре)</i> без категории	3 660 рублей
3-й квалификационный уровень <i>медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра по массажу</i> без категории	5 443 рублей
II квалификационной категории	5 939 рублей
I квалификационной категории	6 285 рублей
высшей квалификационной категории	6 929 рублей



Должности, отнесенные к ПКГ "Врачи и провизоры":	
2-й квалификационный уровень <i>(врачи-специалисты)</i> без категории	7 896 рублей
II квалификационной категории	8 612 рублей
I квалификационной категории	9 116 рублей
высшей квалификационной категории	10 048 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)":	
1-й квалификационный уровень <i>(заведующий структурным подразделением (отделением))</i> без категории	7 758 рублей
II квалификационной категории	8 534 рубля
I квалификационной категории	9 076 рублей
высшей квалификационной категории	10 084 рубля
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг" <i>(социальный работник)</i>	4 061 рубль
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг":	
1-й квалификационный уровень <i>(специалист по социальной работе)</i>	5 440 рублей

2-й квалификационный уровень <i>(медицинский психолог, инженер по техническим средствам реабилитации инвалидов, специалист по реабилитации инвалидов)</i>	927 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг" <i>(заведующий отделением (социальной службой))</i>	7 178 рубля

.Медицинским и фармацевтическим работникам и работникам, занятым в сфере предоставления социальных услуг, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности;

повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание.

Размер повышающего коэффициента к окладу за работу в сельской местности медицинским и фармацевтическим работникам и работникам, занятым в сфере предоставления социальных услуг, занимающим должности в соответствии с Перечнем должностей служащих областных государственных учреждений, работающих на селе и имеющих право на повышенный размер тарифной ставки (оклада), устанавливается в размере 0,25.

Применение повышающего коэффициента к окладу за работу в сельской местности образует новый оклад и учитывается при применении других повышающих коэффициентов и начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу за наличие ученой степени, почетного звания медицинским и фармацевтическим работникам устанавливаются:

При наличии ученой степени доктора наук, ученого звания профессора, почетного звания "Народный врач"	
При наличии ученой степени кандидата наук, ученого звания доцента, почетного звания "Заслуженный врач"	

Повышающие коэффициенты к окладу за наличие ученой степени, почетного звания рассчитываются к окладу (должностному окладу) по каждому из оснований отдельно и суммируются.

Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание применяется только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий «Народный врач» и «Заслуженный врач» упомянутый коэффициент применяется по одному из оснований.

Применение повышающих коэффициентов к окладу начинается с даты возникновения правовых оснований для применения соответствующих коэффициентов (присвоения ученой степени, звания).

Решение о введении повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) и их размерах принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

III Условия оплаты труда работников учреждения, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II)

Размеры окладов работников учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 31 августа 2007 г. №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня":	
1-й квалификационный уровень (секретарь, секретарь-машинистка, экспедитор, по перевозке грузов)	3 488 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня":	
1-й квалификационный уровень (инспектор по кадрам, техник,)	3 660 рублей
2-й квалификационный уровень (заведующий хозяйством, техник 2 категории (должности, предусматривающие внутридолжностное категорирование)	4 264 рубль
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня":	
1-й квалификационный уровень (бухгалтер, специалист по охране труда, программист, психолог, специалист по кадрам, юристконсульт, экономист)	4 506 рублей
2-й квалификационный уровень (бухгалтер 2 категории, специалист по охране труда, программист 2 категории, психолог 2 категории, экономист 2 категории )	5 198 рублей

3-й квалификационный уровень <i>(бухгалтер 1 категории, специалист по охране труда, программист 1 категории, психолог 1 категории, экономист 1 категории)</i>	5 985 рублей
4-й квалификационный уровень <i>(ведущий бухгалтер, ведущий инженер по охране труда, ведущий программист, ведущий психолог)</i>	7 865 рублей

Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений учреждения устанавливаются на 5 - 10% ниже окладов (должностных окладов) соответствующих руководителей.

Работникам учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности;

Повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности устанавливается работникам учреждения, занимающим должности служащих, в соответствии с Перечнем должностей служащих областных государственных учреждений, работающих на селе и имеющих право на повышенный размер тарифной ставки (оклада). Размер повышающего коэффициента -

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности образует новый оклад и учитывается при применении других повышающих коэффициентов, при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

.Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) и их размерах принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

#### IV. Условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

.Размеры окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня":	
1-й квалификационный уровень Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и	3 202 рублей

профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"  машинист по стирке и ремонту спецодежды, оператор котельной, повар, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территории.	
Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня":	
1-й квалификационный уровень  Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"  водитель автомобиля, повар.	3 660 рублей

.Работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, привлекаемым к выполнению важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, устанавливаются коэффициенты к окладу:

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

.Повышающий межразрядный коэффициент к окладу устанавливается рабочим по профессиям, допущенным к выполнению работ, выполняемых в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуска 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства":

по общеотраслевым профессиям рабочих первого уровня - 0,045 к предыдущему разряду ЕТКС;

по общеотраслевым профессиям рабочих второго уровня - 0,11 к предыдущему разряду ЕТКС.

.Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим учреждения, которым в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуска 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 0,3.

.Решение о введении повышающих коэффициентов к окладу и их размерах принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающего межразрядного коэффициента к окладу образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. Применение повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо

ответственных) работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера  
Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

.Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждается Администрацией Курской области.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

.С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в разделе VI настоящего Положения.

.Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения за счет средств, направляемых на оплату труда и средств, поступающих от приносящий доход деятельности.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты устанавливаются комитетом социального обеспечения Курской области в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

.Руководителям, заместителям руководителей, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные [разделом](#) устанавливаются комитетом социального обеспечения Курской области.

## VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

В соответствии с [Перечнем](#) видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 №45, работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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).

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с [разъяснением](#) о порядке установления выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях, утвержденном постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 № 45.

.Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, в соответствии со [статьей](#) Выплата работникам сохраняется в повышенном размере, если она была установлена по результатам аттестации рабочих мест, произведенной до 1 января 2014 года.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты за работу в ночное время устанавливается 50 процентов части оклада (должностного оклада) с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности за каждый час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

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

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

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Водителям грузовых, легковых автомобилей, автобусов и других транспортных средств выплачивается надбавка за ненормированный рабочий день в размере 50 процентов оклада.

Конкретный перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается руководителем учреждения.

## VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с утвержденным [Перечнем](#) видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 № 44 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в

областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях», 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.

. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников учреждения, занятых выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций, - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в виде надбавок:

- надбавки за интенсивность труда;
- надбавки за высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность труда и надбавка за высокие результаты работы устанавливаются работнику учреждения приказом руководителя учреждения на определенный срок в течение календарного года в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда. Размер надбавки за интенсивность труда и размер надбавки за высокие результаты работы работникам учреждения устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Выплаты надбавки за интенсивность труда и надбавки за высокие результаты работы максимальным размером не ограничены.

. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику учреждения с учетом разработанных учреждением критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

. Выплаты за выслугу лет работникам учреждений устанавливаются в следующих размерах:

20 процентов оклада (должностного оклада) - за первые три года и 10 процентов - за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада (должностного оклада) всем работникам учреждений.

Выплата за выслугу лет производится по основной должности, исходя из оклада (должностного оклада).

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, выплата за выслугу лет осуществляется и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера доплаты, если документы, подтверждающие выслугу лет, находятся в Учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего выслугу лет.

Стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включаются периоды работы в данном учреждении, в медицинских организациях и организациях социального обслуживания.

. Водителям легковых автомобилей устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

- 10% оклада - водителям 2-го класса;
- 25% оклада - водителям 1-го класса.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях устанавливаются премии по итогам работы за месяц, квартал, год.



При премировании по итогам работы за месяц, квартал, год учитываются: инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер премий устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

### VIII. Другие вопросы оплаты труда

.Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников административно-управленческого персонала учреждения не должен превышать 40 процентов объема бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда.

.Средняя заработная плата основного и вспомогательного персонала учреждения не должна превышать целевого соотношения 1:0,7.

.Объем средств, направляемый учреждением на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 30% процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований областного бюджета.

. Работникам учреждений ежегодно выплачивается к очередному отпуску материальная помощь в размере до двух окладов (должностных окладов), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии.

В пределах средств, выделенных Учреждению на оплату труда работникам, выплачивается материальная помощь в размере до двух окладов (должностных окладов), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет);

в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Для повышения заинтересованности работников Учреждения в результатах их деятельности направлять до 50 процентов средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности.

Утверждено приказом  
директора  
от «29 апреля» 2016г. № 266

**П О Л О Ж Е Н И Е**

**о премировании работников Областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Суджанского района Курской области»**

1. Настоящее Положение о премировании работников ОБУСО «КЦСОН Суджанского района» (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Курской области от 24.05.2010г №69-пп «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету социального обеспечения Курской области», постановлением Правительства Курской области от 19.01.2016г № 15-па « О внесении изменений в постановление Правительства Курской области от 24.05.2010г. №69-пп »О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету социального обеспечения Курской области», п. 46 Положения об оплате труда работников областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Суджанского района Курской области» по видам экономической деятельности « Предоставление социальных услуг с обеспечением проживания», (далее Учреждение), в целях повышения заинтересованности работников учреждения, укрепления трудовой и исполнительской дисциплины, повышения качества работ, ответственности, совершенствования профессионального мастерства, творческого подхода к решению поставленных задач в сфере деятельности в соответствии с Уставом учреждения.

2. Премирование работников учреждения производится по итогам работы за месяц, квартал, год на основании приказа директора в пределах фонда оплаты труда, выделяемого из областного бюджета на оплату труда работникам Учреждения, а также 50% средств полученных от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Сумма премии предельными размерами не ограничивается.

Премии выплачиваются за фактически отработанное время.

3. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

-премия по итогам работы;

-премия за выполнение важных, сложных и срочных работ.

3.1. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год может выплачиваться с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда.

3.2. Премия за выполнение важных, сложных и срочных работ выплачивается работникам учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных, сложных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Выполнением особо важных и сложных заданий считается:

-внесение предложений, улучшающих работу Учреждения, внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);

-организация и проведение мероприятий, не входящих в план работы Учреждения;

-выполнение важных и ответственных заданий и поручений директора Учреждения;

Конкретный размер премии за выполнение важных, сложных и срочных работ может устанавливаться как в абсолютных размерах, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), Представление на начисление единовременной (разовой)

премии готовят: заместитель директора, зав. структурных подразделений, инспектор по кадрам на основании служебных записок по форме согласно приложению № 2.

4. Размер премии по итогам работы определяется с учетом коэффициента эффективности труда (далее- коэффициент).

Коэффициент исчисляется в процентах, как сумма премии за выполнение основных показателей и процентов за выполнение специфических показателей премирования за прошедший период.

Премирование производится в периоде, следующим за прошедшим.

Премия по итогам работы за IV квартал текущего года может быть выплачена в декабре соответствующего года.

Основанием для рассмотрения вопроса о премии работников являются отчеты о выполнении показателей, предусмотренных настоящим Положением (приложение №3 и служебные записки руководителей структурных подразделений).

5. Для определения размера премии с учетом экономии фонда оплаты труда по итогам работы за месяц, квартал в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, руководители структурных подразделений представляют в администрацию Учреждения отчеты о выполнении основных и специфических показателей премирования, установленных настоящим Положением.

6. Все необходимые документы рассматриваются комиссией, состав которой утверждается приказом директора.

7. Подготовка приказов о премировании осуществляется заместителем директора, инспектором по кадрам, руководителями структурных подразделений.

8. Основными условиями премирования является своевременное и качественное выполнение следующих основных показателей:

**Премирование директора ОБУСО «КЦСОН Суджанского района Курской области»** производится Комитетом социального обеспечения Курской области. Порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливается комитетом социального обеспечения Курской области.

**Премирование заместителя директора** производится по результатам деятельности учреждения:

- своевременное подведение итогов работы структурных подразделений;
- исполнительская дисциплина (выполнение приказов, своевременность, достоверность, полнота и качество предоставления отчетной документации и информации);
- отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставленных учреждением услуг.

**Премирование заместителя директора (по административно-хозяйственной деятельности)** производится по результатам деятельности учреждения:

- соблюдение требований госнадзора, состояния охраны труда и техники безопасности в учреждении;
- бесперебойное функционирование жизнедеятельности учреждения;
- соблюдение трудовой дисциплины;

**Премирование Главного бухгалтера** производится по результатам оценки финансово-хозяйственной деятельности:

- соблюдение правил бухгалтерского учета;
- исполнительская дисциплина (выполнение приказов, своевременность, достоверность, полнота и качество предоставления отчетной документации и информации);
- соблюдение трудовой дисциплины;

**Для работников бухгалтерии:**

- обеспечение правильной организации и ведение бухгалтерского учета;
- своевременное начисление и выплата заработной платы работникам учреждения;
- качественное проведение инвентаризации материальных ценностей и соблюдение графика контрольных проверок материально-ответственных лиц;
- осуществление контроля над сохранностью собственности учреждения;
- соблюдение трудовой дисциплины, правил техники безопасности и пожарной безопасности.

**Для специалиста по охране труда (инженера по охране труда):**

- соблюдение требований государственного пожарного надзора, состояния охраны труда;
- организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

-разработка программ обучения работников учреждения по охране труда и безопасным методам работы

- исполнительская дисциплина (выполнение приказов, своевременность, достоверность, полнота и качество предоставления отчетной документации и информации);
- соблюдение трудовой дисциплины;

#### **Для специалиста по кадрам:**

- обеспечение правильной организации и ведение учета личного состава учреждения и установленной документации по кадрам;
- своевременное и качественное оформление документов для назначения пенсий работникам;
- исполнительская дисциплина (выполнение приказов, своевременность, достоверность, полнота и качество предоставления отчетной документации и информации);
- соблюдение трудовой дисциплины;

#### **Для инженера-программиста:**

- Обеспечение решение задач, поставленных перед учреждением средствами электронно-вычислительной технике;
- бесперебойное функционирование средств электронно-вычислительной технике в учреждении;
- исполнительская дисциплина (выполнение приказов, своевременность, достоверность, полнота и качество предоставления отчетной документации и информации);
- соблюдение трудовой дисциплины;

#### **Для заведующих отделением социального обслуживания на дому:**

- премирование производится по результатам работы отделения:
- своевременное и качественное проведение подбора и обучение сотрудников, -ведение документации, учет и отчетность отделения;
- организация выявления и учета граждан, проживающих на территории действия отделения и нуждающихся в социальном обслуживании;
- проведение регулярного контроля качества оказания социальных услуг и их соответствием потребностям обслуживаемых граждан;
- внедрение новых форм и методов социального обслуживания;
- соблюдение трудовой дисциплины, правил техники безопасности и пожарной безопасности.

#### **Для заведующих отделениями социального обслуживания на дому премирование производится по результатам работы отделения с учетом бальных оценок по показателям:**

1. Выполнение государственного задания: количество обслуженных граждан/ государственное задание по состоянию на отчетную дату- %;
  2. Численность обслуживаемых граждан по состоянию на отчетную дату текущего года- чел.;
  3. Нагрузка на 1 социального работника- чел.;
  4. Укомплектованность кадрами- %;
  5. Кадровый состав в - %;
  6. Количество социальных услуг (гарантированных) в расчете на 1 обслуживаемого гражданина в месяц;
  7. Количество дополнительных социальных услуг в расчете на 1 обслуживаемого в месяц;
  8. Сумма поступивших денежных средств за платные социальные услуги (социальные и дополнительные) -руб.
  9. Сумма поступивших денежных средств за дополнительные платные социальные услуги в расчете на одного социального работника в месяц- руб.
  10. Сумма благотворительной помощи, собранной отделением- руб.
- При определении 1,2,3 места учитываются:
- отсутствие в отделении обоснованных жалоб на качество обслуживания;
  - активное участие в работе по привлечению спонсоров, сбору благотворительной помощи по овощам, картофелю.

Средства для премирования заведующих отделениями занявших 1,2,3, места по итогам работы за месяц, квартал, год направляются до 10% от средств, выделенных на премирование работников за счет 50% средств, полученных от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности.

**Для заведующей отделения срочного социального обслуживания, специалиста по социальной работе:**

- численность обслуженных граждан с начала года -чел.
- организация сохранения материальных ценностей;
- проведение регулярного контроля качества оказания социальных услуг и их соответствием потребностям обслуживаемых граждан;
- своевременное и качественное ведение документации, учет и отчетность отделения;
- внедрение новых форм и методов социального обслуживания;
- соблюдение трудовой дисциплины, правил техники безопасности и пожарной безопасности.

**Для заведующей социально-реабилитационным отделением:**

- численность обслуженных граждан с начала года -чел.
- своевременное проведение социально-реабилитационных мероприятий;
- организация сохранения материальных ценностей;
- проведение регулярного контроля качества оказания социальных услуг и их соответствием потребностям обслуживаемых граждан;
- своевременное и качественное ведение документации, учет и отчетность отделения;
- соблюдение трудовой дисциплины, правил техники безопасности и пожарной безопасности.

**Для заведующего отделением временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов**

- осуществление мероприятий по соблюдению в отделении санитарно-эпидемиологического и противопожарного режимов;
- организация питания проживающих, в том числе диетического;
- создание условий для получения нуждающимися комплекса необходимого обследования, лечения и диспансерного наблюдения;
- обеспечение реализации инвалидов на меры социальной поддержки, предусмотренные действующим законодательством;
- проведение трудовой терапии и трудовой реабилитации проживающих;
- полнота выполнения комплекса реабилитационных мероприятий

**Для врача, врача-специалиста, медицинской сестры, сестры-хозяйки:**

- оказание качественной медицинской помощи обслуживаемым гражданам;
- проведение не менее одного раза в год углубленного медицинского осмотра с участием врачей учреждений здравоохранения;
- организация санитарно-эпидемиологической работы и её контролем;
- контроль над организацией рационального питания;
- осуществление работы по медицинскому учету и отчетности, ведение и хранение медицинских документов, проведение санитарно-просветительной работы среди проживающих;
- организация обучения персонала оказанию экстренной медицинской помощи, проведение занятий с санитарками;
- контроль над своевременным прохождением санитарками, поварами медицинского осмотра и обследования, за использованием и хранением медикаментов;
- соблюдение банных дней;
- отсутствие обоснованных жалоб, проживающих;
- организация своевременной выдачи инвентаря в соответствии с условиями, нормами и сроками носки, обеспечение бельем, одеждой и обувью.
- активное участие в проведении сельскохозяйственных работ;

- соблюдение трудовой дисциплины, правил техники безопасности и пожарной безопасности.

#### **Для младшего медицинского персонала (санитарки):**

- организация обслуживания и уход за проживающими гражданами, поддержание чистоты в спальнях, кабинетах, помещениях, постелях, тумбочках;
- обслуживание проживающих находящихся на постельном режиме, оказание помощи при приеме пищи, умывание и купание и т. д., помощь медицинской сестре при проведении лечебных процедур;
- проведение смены белья, обеспечение сохранности имеющегося в обслуживаемых помещениях мягкого и твердого инвентаря;
- отсутствие обоснованных жалоб, проживающих;
- соблюдение банных дней;
- активное участие в проведении сельскохозяйственных работ;
- соблюдение трудовой дисциплины, правил техники безопасности и пожарной безопасности.

#### **Для поваров:**

- обеспечение качественного, калорийного, разнообразного и своевременного приготовления пищи;
- строгое соблюдение санитарного состояния кухни, трудовой дисциплины работников, отношения к материальным ценностям кухни и столовой;
- обеспечение вкусовых качеств выпускаемых блюд и веса порций согласно нормам выдачи в соответствии с кулинарным оформлением, технологии приготовления пищи;
- своевременное прохождение работниками кухни и столовой медицинского осмотра;
- обеспечение правильного использования оборудования, требований технической им пожарной безопасности;
- отсутствие обоснованных жалоб, проживающих;
- обеспечение сохранности материальных ценностей пищеблока и столовой;
- активное участие в проведении сельскохозяйственных работ;
- соблюдение трудовой дисциплины, правил техники безопасности и пожарной безопасности.

#### **Для заведующих хозяйством:**

- обеспечение приема на склад, правильного хранения и выдачи со склада материальных ценностей, продуктов питания, материалов, оборудования, твердого и мягкого инвентаря;
- обеспечение учета и ведение отчетной документации по движению материальных ценностей;
- своевременная сдача отчетов в бухгалтерию;
- активное участие в проведении сельскохозяйственных работ;
- соблюдение трудовой дисциплины, правил техники безопасности и пожарной безопасности.

#### **Для техника:**

- поддержание закрепленного оборудования и инструмента в надлежащем состоянии;
- соблюдение правил техники безопасности при выполнении работ;
- организация качества проведения ремонтных работ;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины;

#### **Для хозяйственного обслуживающего персонала (водитель, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, оператор котельной, сторож, уборщик служебных помещений, уборщик территории):**

- поддержание закрепленного оборудования и инструмента в надлежащем состоянии;
- соблюдение правил техники безопасности при выполнении работ;
- отсутствие обоснованных жалоб, проживающих;
- выполнение и качественное проведение ремонта;
- выполнение погрузочно-разгрузочных работ в случае их производственной необходимости;
- поддержание порядка на своем рабочем месте;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины;
- активное участие в проведении сельскохозяйственных работ;

- строгое соблюдение выезда на линию технически исправленного автомобиля, укомплектованного средствами пожаротушения в случае необходимости оборудованного под перевозку людей и специальных грузов;
- безаварийная работа;
- соблюдение правил техники безопасности и пожарной безопасности.

**Для социальных работников:**

- выявление граждан пожилого возраста и инвалидов, проживающих на территории обслуживания, нуждающихся в социальной помощи;
- обеспечение обслуживаемых граждан продуктами питания, горячими обедами, промышленными товарами первой необходимости, медикаментами по рецептам врача;
- оказание помощи в уборке жилых помещений, содействие в организации ремонта и уборки жилых помещений;
- оказание первичной медицинской помощи, психологической помощи;
- отсутствие обоснованных жалоб, обслуживаемых;
- соблюдение трудовой дисциплины, правил техники безопасности и пожарной безопасности.

10. При определении размера премии во внимание принимается качественное исполнения работниками учреждения возложенных должностных обязанностей в соответствии с заключенным трудовым договором.

11. Размер премии устанавливается решением комиссии с учетом степени выполнения указанных показателей премирования:

Наименование критериев оценки и целевых показателей эффективности и результативности, применяемых для определения размера премирования	Условия к показателям премирования, понижающие( повышающие) сумму премирования по решению комиссии
Своевременное подведение итогов работы структурного подразделения	При наличии нарушений -снижение коэффициента до 70%
Соблюдение требований государственного пожарного надзора, состояния охраны труда и техники безопасности в учреждении;	При наличии нарушений -снижение коэффициента до 70% При грубых нарушениях, злоупотреблениях-снижение коэффициента 100%
Исполнительская дисциплина (выполнение приказов, своевременность, достоверность, полнота и качество предоставления отчетной документации и информации);	При несоблюдении исполнительской дисциплины-снижение коэффициента до 70% При повторных нарушениях, а также при грубых нарушениях исполнительской дисциплины, которые привели к серьезным последствиям-снижение коэффициента 100%
Соблюдение трудовой дисциплины;	Опоздание на работу без уважительных причин-снижение коэффициента от 10 до 30% Систематическое опоздание (3 и более раза) без уважительных причин- снижение коэффициента от 50 до 100%. Совершение прогула (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня(смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня(смены)-снижение коэффициента 100% Появление работника на работе или объекте, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию)в состоянии алкогольного, наркотического или иного

	<p>токсического опьянения-100%</p> <p>Неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей- снижение коэффициента до 100%</p> <p>Грубое нарушение работником трудовых обязанностей- снижение коэффициента 100%</p>
Отсутствие обоснованных жалоб	При наличии обоснованных жалоб, непринятии соответствующих мер, несоблюдении сроков рассмотрения обращений- снижение коэффициента до 100%
Результаты оценки финансово-хозяйственной деятельности	<p>При наличии нарушений финансово-хозяйственной деятельности- снижение коэффициента до 70%</p> <p>При грубых нарушениях, злоупотреблениях- снижение коэффициента 100%</p>
Обеспечение правильной организации и ведение бухгалтерского учета;	<p>При наличии нарушений в организации и ведении бухгалтерского учета- снижение коэффициента до 70%</p> <p>При грубых нарушениях, злоупотреблениях- снижение коэффициента 100%</p>
Своевременное начисление и выплата заработной платы работникам учреждения;	<p>При наличии нарушений в начислении и выплате заработной плате работников учреждения- снижение коэффициента до 30 %</p> <p>При отсутствии нарушений по результатам ревизии и проверок увеличение коэффициента до 20%</p>
Качественное проведение инвентаризации материальных ценностей и соблюдение графика контрольных проверок материально-ответственных лиц;	При наличии нарушений в проведении инвентаризации материальных ценностей и соблюдение графика контрольных проверок материально-ответственных лиц снижение коэффициента до 30 %
Осуществление контроля сохранности собственности учреждения;	При выявлении фактов утери или порчи собственности по результатам ревизий и проверок -снижение коэффициента до 100%
Организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;	При наличии нарушений снижение коэффициента до 30%
Разработка программ обучения работников учреждения по охране труда и безопасным методам работы	При наличии нарушений снижение коэффициента до 30%
Обеспечение правильной организации и ведение учета личного состава учреждения и установленной документации по кадрам;	При наличии нарушений снижение коэффициента до 50%
Своевременное и качественное оформление документов для назначения пенсий работникам;	При наличии нарушений снижение коэффициента до 30%
Обеспечение поставленных задач перед учреждением средствами вычислительной техники	При наличии нарушений снижение коэффициента до 50



Бесперебойное функционирование средств электронно-вычислительной техники	При наличии нарушений снижение коэффициента до 30%
Своевременное и качественное проведение подбора и обучение сотрудников,	При наличии нарушений снижение коэффициента до 20%
Своевременное и качественное ведение документации, учет и отчетность отделения;	При наличии нарушений снижение коэффициента до 30%
Организация выявления и учета граждан, проживающих на территории действия отделения и нуждающихся в социальном обслуживании;	При наличии нарушений снижение коэффициента до 20%
Проведение регулярного контроля качества оказания социальных услуг и их соответствием потребностям обслуживаемых граждан;	При наличии нарушений снижение коэффициента до 100%
Внедрение новых форм и методов социального обслуживания;	Отсутствие работы по внедрению новых форм и методов социального обслуживания- уменьшение коэффициента до 20% Внедрение новых форм и методов социального обслуживания- увеличение коэффициента до 20%
<p><b>Для заведующих отделениями социального обслуживания на дому премирование производится по результатам работы отделения с учетом бальных оценок по показателям:</b></p> <p>1.Выполнение государственного задания: количество обслуженных граждан/ государственное задание по состоянию на отчетную дату- %;</p> <p>2. Численность обслуживаемых граждан по состоянию на отчетную дату текущего года- чел.;</p> <p>3.Нагрузка на 1 социального работника- чел.;</p> <p>4. Укомплектованность кадрами- %;</p> <p>5. Кадровый состав в - %;</p> <p>6. Количество социальных услуг (гарантированных) в расчете на 1 обслуживаемого гражданина в месяц;</p> <p>7. Количество дополнительных социальных услуг в расчете на 1 обслуживаемого в месяц;</p> <p>8.Сумма поступивших денежных средств за платные социальные услуги (социальные и дополнительные) -руб.</p> <p>9. Сумма поступивших денежных средств за дополнительные платные социальные услуги в расчете на одного социального работника в месяц- руб.</p> <p>10.Сумма благотворительной помощи, собранной отделением- руб.</p>	<p>При достижении по показателям бальных оценок:</p> <p>от 70 до 80 баллов увеличение коэффициента до 10%;</p> <p>от 80 до 90 баллов увеличение коэффициента до 20%;</p> <p>от 90 до 95 баллов увеличение коэффициента до 25%</p> <p>от 95 баллов увеличение коэффициента до 30%</p> <p>При достижении по показателям до 70 баллов снижение коэффициента до 20%</p>

Своевременное проведение социально-реабилитационных мероприятий	При наличии нарушений снижение коэффициента до 20%
Организация сохранения материальных ценностей;	При выявлении фактов утери или порчи материальных ценностей по результатам ревизий и проверок -снижение коэффициента до 100%
Осуществление мероприятий по соблюдению в отделении санитарно-эпидемиологического и противопожарного режимов;	При наличии нарушений санэпидемрежима, правил санитарии, гигиены, противопожарных режимов- снижение коэффициента до 30% При грубых нарушениях, , приведших к вспышкам инфекционных заболеваний-снижение коэффициента 100%
Организация питания проживающих граждан, в том числе диетического;	При наличии нарушений в организации питания снижение коэффициента до 30% При отсутствии нарушений, организации диетического питания -увеличение коэффициента до 20%
Создание условий для получения нуждающимся комплекса необходимого обследования, лечения и диспансерного наблюдения;	При наличии нарушений снижение коэффициента до 20% При отсутствии нарушений- увеличение коэффициента до 10%
Обеспечение реализации инвалидов на меры социальной поддержки, предусмотренные действующим законодательством;	При наличии нарушений, невыполнении предписаний ИПР снижение коэффициента до 20% В случае полного и своевременного выполнения требований действующего законодательства в отношении проживающих -увеличение коэффициента до 20 %
Полнота выполнения комплекса реабилитационных мероприятий	При наличии нарушений снижение коэффициента до 50% При отсутствии нарушений- увеличение коэффициента до 20%
Оказание качественной медицинской помощи обслуживаемым;	При наличии нарушений снижение коэффициента до 50% При отсутствии нарушений- увеличение коэффициента до 20%
Проведение не менее одного раза в году углубленного медицинского осмотра с участием врачей учреждений здравоохранения;	При наличии нарушений снижение коэффициента до 50% При отсутствии нарушений- увеличение коэффициента до 20%
Осуществление работы по медицинскому учету и отчетности, ведение и хранение медицинских документов, проведение санитарно-просветительной работы среди проживающих;	При наличии нарушений снижение коэффициента до 30% При отсутствии нарушений- увеличение коэффициента до 10%

Организация обучения персонала оказанию экстренной медицинской помощи, проведение занятий с санитарками;	При наличии нарушений снижение коэффициента до 30% При отсутствии нарушений- увеличение коэффициента до 10%
Контроль над своевременным прохождением санитарками, поварами медицинского осмотра и обследования, за использованием и хранением медикаментов;	При наличии нарушений снижение коэффициента до 30% При отсутствии нарушений- увеличение коэффициента до 10%
Соблюдение банных дней;	При наличии нарушений снижение коэффициента до 30% При отсутствии нарушений- увеличение коэффициента до 10%
Отсутствие обоснованных жалоб, проживающих;	При наличии обоснованных жалоб, непринятии соответствующих мер, несоблюдение сроков рассмотрения обращений- снижение коэффициента до 100%
Организация своевременной выдачи инвентаря в соответствии с условиями, нормами и сроками носки, обеспечение бельем, одеждой и обувью.	При наличии нарушений снижение коэффициента до 30%
Активное участие в проведении сельскохозяйственных работ;	При активном участии в проведении сельскохозяйственных работ увеличение коэффициента до 20%
Организация обслуживания и уход за проживающими, поддержание чистоты в спальнях, кабинетах, помещениях, постелях, тумбочках;	При наличии нарушений снижение коэффициента до 30%
Обслуживание проживающих находящихся на постельном режиме, оказание помощи при приеме пищи, умывание и купание и т. д., помощь медицинской сестре при проведении лечебных процедур;	При наличии нарушений снижение коэффициента до 30%
Проведение смены белья, обеспечение сохранности имеющегося в обслуживаемых помещениях мягкого и твердого инвентаря;	При наличии нарушений снижение коэффициента до 30%
Обеспечение качественного, калорийного, разнообразного и своевременного приготовления пищи;	При наличии нарушений снижение коэффициента до 30%
Строгое соблюдение санитарного состояния кухни, трудовой дисциплины работников, отношения к материальным ценностям кухни и столовой;	При наличии нарушений снижение коэффициента до 30%
Обеспечение вкусовых качеств выпускаемых блюд и веса порций согласно нормам выдачи в соответствии с кулинарным оформлением, технологии приготовления пищи;	При наличии нарушений снижение коэффициента до 20%

Обеспечение приема на склад, правильного хранения и выдачи со склада материальных ценностей, продуктов питания, материалов, оборудования, твердого и мягкого инвентаря;	При наличии нарушений снижение коэффициента до 20%
Обеспечение учета и ведение отчетной документации по движению материальных ценностей;	При наличии нарушений в ведении отчетной документации снижение коэффициента до 20%
Своевременная сдача отчетов в бухгалтерию;	При наличии нарушений в сроках сдачи отчетной документации -снижение коэффициента до 20%
Поддержание закрепленного оборудования и инструмента в надлежащем состоянии;	При наличии нарушений снижение коэффициента до 20%
Организация проверки качества проведение ремонтных работ;	При проведении некачественно ремонтных работ снижение коэффициента до 20%
Строгое соблюдение выезда на линию технически исправленного автомобиля, укомплектованного средствами пожаротушения в случае необходимости оборудованного под перевозку людей и специальных грузов;	При не соблюдении выезда на линию технически исправленного автомобиля, без укомплектования средствами пожаротушения -снижение коэффициента до 30%
Безаварийная работа;	При наличии нарушений снижение коэффициента до 100%
Обеспечение обслуживаемых граждан продуктами питания, горячими обедами, промышленными товарами первой необходимости, медикаментами по рецептам врача;	При наличии нарушений снижение коэффициента до 20%
Оказание помощи в уборке жилых помещений, содействие в организации ремонта и уборки жилых помещений ;	При наличии нарушений снижение коэффициента до 20%
Оказание первичной медицинской помощи, психологической помощи;	При наличии нарушений снижение коэффициента до 20%

Специфическими показателями являются:

- активное участие в сельскохозяйственных работах;
- активное участие в сборах благотворительной помощи;
- внедрение новых форм работы в деятельности учреждения;
- выполнение важных и ответственных заданий администрации учреждения

## 12.Порядок премирования:

12.1Премия работникам начисляется по приказу директора Учреждения за фактически отработанное время в соответствующем периоде;

12.2. Конкретные размеры премий работникам определяются в соответствии с их личным вкладом в общие результаты и максимальными размерами не ограничиваются;

12.3 Премия начисляется на должностной оклад с учетом доплат за совмещение профессии (должности), расширение зон обслуживания и увеличение объема выполняемых работ с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности;

12.4 Работникам, вновь поступившим на работу, премия выплачивается за фактически отработанное время;

12.5. Лица, награжденные Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты населения РФ, поощряются денежной выплатой в размере до 3 минимальных окладов оплаты труда, установленных законодательством РФ, на день награждения Почетной грамотой в пределах

утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год за счет платных услуг и иной приносящий доход деятельности;

12.6. Лица, награжденные Почетной грамотой Администрации Курской области, поощряются в соответствии с нормативно-правовыми актами Администрации Курской области;

12.7. Лица, награжденные почетной грамотой Курской областной Думы, комитета социального обеспечения Курской области, Администрации Суджанского района, ОБУСО «КЦСОН Суджанского района» поощряются денежной выплатой до 1 минимального оклада оплаты труда, установленных законодательством РФ, на день награждения Почетной грамотой;

12.8. В связи с профессиональным праздником «Днем социального работника», Международным женским днем 8 Марта поощрять в виде материальной помощи, премии в пределах фонда оплаты труда и за счет средств от платных услуг и иной приносящий доход деятельности в пределах утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год;

12.9. В пределах средств, утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на оплату труда работников за счет средств, полученных от платных услуг и иной приносящий доход деятельности может выплачиваться материальная помощь.

Главный бухгалтер

Н.Н.Репина

Согласовано:  
Представитель трудового  
коллектива \_\_\_\_\_ Г.В. Конопля  
1 ноября 2019 года

Утверждено приказом  
директора ОБУСО «КЦСОН  
Суджанского района  
от 1 ноября 2019 года № 883

**Положение**  
**о выплатах стимулирующих надбавок к окладу работников**  
**Областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр**  
**социального обслуживания населения Суджанского района Курской области»**

1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующих надбавок для работников областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Суджанского района Курской области» (далее Центр) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Курской области от 24.05.2010 № 69-пп «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету социального обеспечения Курской области», постановлением Администрации Курской области №445-па от 29.05.2018г. «О внесении изменений в постановление Правительства Курской области от 24.05.2010 г. №69-пп «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету социального обеспечения Курской области», раздела VII Положения об оплате труда работников областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Суджанского района Курской области» по видам экономической деятельности «Предоставление социальных услуг с обеспечением проживания», в целях повышения материальной заинтересованности работников Центра в высоких достижениях в работе, выполнения особо важных работ в сфере социального обслуживания населения, укрепления трудовой и исполнительской дисциплины, повышения качества работы, ответственности, творческого подхода к решению поставленных задач, напряженности в труде в сфере деятельности в соответствии с Уставом Учреждения.

**2.Критерии интенсивности и высоких результатов работы**

**2.1.**Стимулирующие надбавки **директора** устанавливаются по результатам оценки деятельности учреждения в целом вышестоящей организацией (учредителем).

**2.2.**Стимулирующие надбавки **заместителя директора** производятся:

I	<b>Выплаты за стаж непрерывной работы</b>	при достижении 3 лет работы в учреждении	20 процентов	Ежемесячно
		при достижении 5 лет работы в учреждении	30 процентов	Ежемесячно
II	<b>Выплаты за высокие результаты работы</b>	Показатели выполнения	Баллы	Периодичность рассмотрения и начисления
1	Выполнение государственного задания	100%	10 баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
		90-99%	7баллов	
		меньше90%	-5 баллов	
2	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставленных социальных услуг	Положительные результаты опроса(в форме анкет, опросных листов) граждан о качестве и доступности предоставленных социальных услуг в учреждении	10 баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
		Наличие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящих организаций	-8 баллов	

3	Внедрение инновационных форм обслуживания	Достижение позитивных результатов с применением новых эффективных социальных технологий обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов	10 баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
4	Наличие в учреждении Попечительского Совета	Участие членов Попечительского Совета в оценке качества предоставления социальных услуг специалистами учреждения	10баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
5	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	10 баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
6	Формирование информационной базы и наглядной агитации, информационно-разъяснительная работа среди граждан	Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, правах и обязанностях граждан, получающих социальные услуги	10 баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
7	Изменение в учреждении показателей поступления платы за предоставленные социальные услуги по сравнению с соответствующим периодом прошлого года	Увеличение поступления платы на 5 и более процентов по сравнению с соответствующим периодом прошлого года Снижение поступления платы на 5 % больше 5%	10 баллов  5 баллов -5баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
8	Организация проверки качества оказываемых услуг специалистами отделений	Проведение проверок работы специалистов с составлением актов проверки качества оказываемых услуг	10 баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
9	Организация мониторинга результативности социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов в структурных подразделениях	Подведение итогов работы структурных подразделений с определением 1,2 и 3 мест	10 баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
	<b>Максимальное количество баллов:</b>		<b>90</b>	
	Итого надбавки при выполнении показателей		Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии	
<b>III.</b>	<b>Выплаты за интенсивность труда</b>	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме без замечаний, отсутствие обоснованных жалоб	Размер определяется приказом директора в виде коэффициента к окладу работника в пределах фонда оплаты труда и средств от платных услуг и иной приносящий доход деятельности	
IV	<b>Премияльные выплаты по итогам работы</b>		Размер премии определяется в соответствии с Положением по премированию учреждения	
V	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	С учетом критериев качества работ( раздел 3 настоящего Положения)	Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии	

**2.3. Стимулирующие надбавки заместителя директора (по административно-хозяйственной деятельности) производятся:**

I	<b>Выплаты за стаж непрерывной работы</b>	при достижении 3 лет работы в учреждении	20 процентов	Ежемесячно
		при достижении 5 лет работы в учреждении	30 процентов	Ежемесячно

II	Выплаты за высокие результаты работы	Показатели выполнения	Баллы	Периодичность рассмотрения и начисления
1	Организация контроля над бесперебойным функционированием и развитием материально-технической базы учреждения	Проведение проверок жизнедеятельности учреждения	10баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
2.	Отсутствие чрезвычайных происшествий в учреждении	Отсутствие в отчетном периоде чрезвычайных происшествий в учреждении Наличие в отчетном периоде чрезвычайных происшествий в учреждении	10баллов  -6 баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
3	Оснащение отделения временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания социальных услуг в соответствии установленным нормам и нормативам	Соответствие созданных в учреждении условий проживания действующим требованиям  Наличие не исполненных в срок предписаний, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков, кроме случаев независящих от заместителя директора	10 баллов  -5 баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
4	Координация работы по соблюдению требований пожарной безопасности: -внеплановые тренировки членов ДПД	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов Наличие замечаний со стороны проверяющих органов	10 баллов  -5 балла	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
5	Координация работы по соблюдению требований гражданской обороны, КЧС	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов Наличие замечаний со стороны проверяющих органов	10 баллов  -5 балла	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
6	Координация работы по соблюдению требований охраны труда	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов Наличие замечаний со стороны проверяющих органов	10 баллов  -5 балла	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
7	Подготовка учреждения к работе в осенне-зимний период	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов Наличие замечаний со стороны проверяющих органов	10баллов  -3балла	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
8.	Обеспечение комплексной безопасности проживающих в отделении временного проживания граждан	Соблюдение антитеррористической безопасности Наличие замечаний со стороны проверяющих органов	10 баллов  -6 баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
9	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов учреждения	При наличии обоснованных жалоб, неприятия соответствующих мер , несоблюдение сроков рассмотрения обращений- снижение до 100%	10 баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
	<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>90</b>	
	Итого надбавки при выполнении показателей			Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии
<b>III.</b>	<b>Выплаты за интенсивность труда</b>	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме без замечаний, отсутствие обоснованных жалоб	Размер определяется приказом директора в виде коэффициента к окладу работника в пределах фонда оплаты труда и средств от платных услуг и иной приносящий доход деятельности	
<b>IV</b>	<b>Премияльные выплаты по итогам работы</b>		Размер премии определяется в соответствии с Положением по премированию учреждения	



У	Выплаты за качество выполняемых работ	Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии
---	---------------------------------------	--

#### 2.4. Стимулирующие надбавки Главному бухгалтеру:

I	Выплаты за стаж непрерывной работы	при достижении 3 лет работы в учреждении	20 процентов	Ежемесячно
		при достижении 5 лет работы в учреждении	30 процентов	Ежемесячно
II	Выплаты за высокие результаты работы	Показатели выполнения	Баллы	Периодичность рассмотрения и начисления
1.	Своевременное и качественное представление месячных, квартальных, годовых отчетов	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и информации Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления, сведений, отчетов и информации	10 баллов -5 баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
2	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	5 баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
3	Высокий уровень контроля соблюдения законодательных, нормативно-правовых актов по вопросам бухгалтерского учета	Организация контроля соблюдения законодательных, нормативно-правовых актов по охране труда в структурных подразделениях При наличии нарушений снижение коэффициента до 50%	10 баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
4.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств, выделенных на выполнение государственного задания	Уровень расходования бюджетных средств при выполнении государственного задания: 95-100% 90-94% 86-89% = или менее 85%	10 баллов 6 баллов 4 балла 0 баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
5.	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности на конец отчетного периода Наличие просроченной кредиторской задолженности на конец отчетного периода	10 баллов -3 балла	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
6.	Соблюдение финансовой дисциплины	Отсутствие замечаний контролирующих организаций	10 баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
7.	Высокий уровень выполнения финансово-экономических функций (разработка новых программ и положений, выполнение расчетов по бюджету и т. д.)	Обеспечение регистрации и размещения Программ и Положений, отчетности на официальном сайте в сети Интернет	10 баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
8	Эффективность планирования размещения заказов	Количество изменений, внесенных в позиции плана-графика размещения заказов к общему количеству позиций в плане-графике размещения заказа учреждения Плановое значение показателя от 71% до 100% от 51% до 70% до 50%	10 баллов 7 баллов 5 баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
9.	Соблюдение сроков и порядка представления налоговой, статистической и иной отчетности	Отсутствие штрафов за несвоевременное представление отчетов, пеней за несвоевременную уплату налогов и страховых взносов во внебюджетные фонды	10 баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячное

		Наличие в отчетном периоде учреждения платежей штрафов и пеней за нарушение порядка и сроков представления налоговой, статистической и иной отчетности	-2 балла	
10	Достижение утвержденных целевых показателей по соотношению среднемесячной заработной платы отдельных категорий работников к средней заработной плате по Курской области в соответствии с Указом Президента РФ от 7.05.2012 №597	Выполнение утвержденных учреждению показателей: 100% 95%-99% менее 95%	10 баллов 5 балла -3 балла	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
11	Соблюдение целевого соотношения средней заработной платы основного и вспомогательного персонала учреждения	Соблюдение установленного учредителем целевого соотношения средней заработной платы основного и вспомогательного персонала учреждения	5 баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
	<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>100</b>	
	Итого надбавки при выполнении показателей		Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии	
<b>III.</b>	<b>Выплаты за интенсивность труда</b>	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме без замечаний, отсутствие обоснованных жалоб	Размер определяется приказом директора в виде коэффициента к окладу работника в пределах фонда оплаты труда и средств от платных услуг и иной приносящий доход деятельности	
<b>IV</b>	<b>Премияльные выплаты по итогам работы</b>		Размер премии определяется в соответствии с Положением по премированию учреждения	
<b>V</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	С учетом критериев качества работ (раздел 3 настоящего Положения)	Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии	
	<b>2.5 Стимулирующие надбавки экономисту :</b>			
<b>I</b>	<b>Выплаты за стаж непрерывной работы</b>	при достижении 3 лет работы в учреждении	20 процентов	Ежемесячно
		при достижении 5 лет работы в учреждении	30 процентов	Ежемесячно
<b>II</b>	<b>Выплаты за высокие результаты работы</b>	<b>Показатели выполнения</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность рассмотрения и начисления</b>
	Высокий уровень исполнительской дисциплины(подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)	При наличии нарушений снижение коэффициента до 70%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
	Высокий уровень контроля за соблюдением законодательных, нормативно-правовых актов по экономическим вопросам	Организация контроля за соблюдением законодательных, нормативно-правовых актов по экономической информации. При наличии нарушений снижение коэффициента до 50 %	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
	Проведение ежемесячного анализа расходования ФОТ	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов Наличие замечаний со стороны проверяющих органов	5 баллов -5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
	Контроль за соблюдением Штатной дисциплины	При наличии нарушений снижение коэффициента до 50%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно

	Осуществление контроля за исполнением обязательств по договорам	При наличии нарушений снижение коэффициента до 70%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
	Отсутствие замечаний по результатам проверки контролирующих органов	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов Наличие замечаний со стороны проверяющих органов	5 баллов -5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
	Проведение тарификации работников	Открытость и доступность информации в отделении Наличие замечаний со стороны проверяющих органов	5 баллов -5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
	Ведение начисления компенсационных выплат по расходам по оплате ЖКУ	При наличии нарушений снижение коэффициента до 70%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
	Ведение необходимой документации в соответствии с современными стандартными требованиями к отчетности, периодичности и качеству предоставления документации	При наличии нарушений снижение балльной оценки до 5 %	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
	<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>70</b>	
<b>III.</b>	<b>Выплаты за интенсивность труда</b>	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме без замечаний, отсутствие обоснованных жалоб		Размер определяется приказом директора в виде коэффициента к окладу работника в пределах фонда оплаты труда и средств от платных услуг и иной приносящий доход деятельности
<b>IV</b>	<b>Премияльные выплаты по итогам работы</b>			Размер премии определяется в соответствии с Положением по премированию учреждения
<b>V</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	С учетом критериев качества работ (раздел 3 настоящего Положения)		Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии

## 2.6 Стимулирующие надбавки для работников бухгалтерии :

<b>I</b>	<b>Выплаты за стаж непрерывной работы</b>	при достижении 3 лет работы в учреждении	20 процентов	Ежемесячно
		при достижении 5 лет работы в учреждении	30 процентов	Ежемесячно
<b>II</b>	<b>Выплаты за высокие результаты работы</b>	<b>Показатели выполнения</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность рассмотрения и начисления</b>
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение заданий за определенный период времени в соответствии с должностными обязанностями  При несоблюдении исполнительской дисциплины- снижение баллов При повторных нарушениях, а также грубых нарушениях исполнительской дисциплины - снижение до 100%	10 баллов  -4 балла  -10баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячно
2	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	5 баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячно
3.	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности на конец отчетного периода Наличие просроченной кредиторской задолженности на конец отчетного периода	10 баллов  -3 баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячно
4.	Создание банка данных, необходимого для работы и эффективного его использования	При наличии нарушений снижение балльной оценки до 70%	10баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячно

5	выполнение работы по учету и контролю поступления денежных средств от оказания платных социальных услуг;	При наличии нарушений снижение балльной оценки до 70%	10 баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
6	осуществление приема и контроля первичной документации, квитанций строгой отчетности, подготовка их к счетной обработке;	При наличии нарушений снижение балльной оценки до 70%	10 баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
7	активное участие в разработке и внедрении прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета на основе применения вычислительной техники, а также в проведении инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств.	При наличии нарушений снижение балльной оценки до 70%	10 баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
8.	Соблюдение сроков и порядка представления налоговой, статистической и иной отчетности	Отсутствие штрафов за несвоевременное представление отчетов, пеней за несвоевременную уплату налогов и страховых взносов во внебюджетные фонды Наличие в отчетном периоде учреждения платежей штрафов и пеней за нарушение порядка и сроков представления налоговой, статистической и иной отчетности	10 баллов  -5 балла	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
	<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>75</b>	
	Итого надбавки при выполнении показателей		Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии	
<b>III.</b>	<b>Выплаты за интенсивность труда</b>	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме без замечаний, отсутствие обоснованных жалоб	Размер определяется приказом директора в виде коэффициента к окладу работника в пределах фонда оплаты труда и средств от платных услуг и иной приносящий доход деятельности	
	<b>Премияльные выплаты по итогам работы</b>		Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии	
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	С учетом критериев качества работ (раздел 3 настоящего Положения)	Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии	
	<b>2.7. Стимулирующие надбавки для специалиста по кадрам :</b>			
	<b>Выплаты за стаж непрерывной работы</b>	при достижении 3 лет работы в учреждении	20 процентов	Ежемесячно
		при достижении 5 лет работы в учреждении	30 процентов	Ежемесячно
<b>I</b>	<b>Выплаты за высокие результаты работы</b>	<b>Показатели выполнения</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность рассмотрения и начисления</b>
	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение заданий за определенный период времени в соответствии с должностными обязанностями  При несоблюдении исполнительской дисциплины- снижение баллов  При повторных нарушениях, а также грубых нарушениях исполнительской дисциплины - снижение до 100%	10 баллов  4 балла  10баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно

2	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
3	Обеспечение правильной организации и ведение учета личного состава учреждения и установленной документации по кадрам;	При наличии нарушений снижение бальной оценки до 70%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
4	Своевременное и качественное оформление документов для назначения пенсий работникам;	При наличии нарушений снижение бальной оценки до 70%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
5.	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности учреждения	При наличии нарушений снижение бальной оценки до 70%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
5.	Качество выполнения служебных материалов, документации по кадрам в соответствии с трудовым законодательством	При наличии нарушений снижение бальной оценки до 70%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
7.	Подготовка необходимых материалов для квалификационных, аттестационных, конкурсных комиссий и представлений работников поощрениям и награждением	При наличии нарушений снижение бальной оценки до 70%	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
8.	Создание банка данных, необходимого для работы и эффективного его использования	При наличии нарушений снижение бальной оценки до 70%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
9.	Качественное осуществление работы с Пенсионным фондом по всем направлениям	Отсутствие замечаний со стороны Пенсионного фонда При наличии замечаний	5 баллов 5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>75</b>	
Итого надбавки при выполнении показателей			Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии	
<b>III. Выплаты за интенсивность труда</b>		Выполнение должностных обязанностей в полном объеме без замечаний, отсутствие обоснованных жалоб	Размер определяется приказом директора в виде коэффициента к окладу работника в пределах фонда оплаты труда и средств от платных услуг и иной приносящий доход деятельности	
<b>Премияльные выплаты по итогам работы</b>			Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		С учетом критериев качества работ (раздел 3 настоящего Положения)	Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии	
<b>2.8 Стимулирующие надбавки для Специалиста по социальной работе</b>				
<b>Выплаты за стаж непрерывной работы</b>		при достижении 3 лет работы в учреждении	20 процентов	Ежемесячно
		при достижении 5 лет работы в учреждении	30 процентов	Ежемесячно
<b>Выплаты за высокие результаты работы</b>		<b>Показатели выполнения</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность рассмотрения и начисления</b>
Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг		Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц	2 балла	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно

		Наличие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	2 балла	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
2	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
3	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	Достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных авторских социальных технологий по социальному обслуживанию населения, разработанных и внедренных в работу учреждения	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
4	Участие в методической работе и инновационной деятельности	Наличие учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений и т.п.	7 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
5		Зафиксированная положительная динамика в удовлетворенном спросе граждан на услуги в результате применения новых технологий социальной работы	5 баллов	
6	Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах	Динамика системного участия работников учреждений в указанных мероприятиях либо единичные случаи участия со значимыми результатами более широкого масштаба	7 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
7	Организация выявления и учета граждан, остро нуждающихся в социальной защите	При наличии нарушений снижение бальной оценки до 50%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
8	Проведение регулярного контроля качества оказания социальных услуг и их соответствия потребностям обслуживаемых граждан	При наличии нарушений снижение бальной оценки до 70%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
9	Количество обслуженных граждан по сравнению с уровнем прошлого периода	При увеличении обслуживаемых граждан более чем на 10% - увеличение коэффициента на 15% При снижении количества обслуживаемых граждан по сравнению с прошлым годом снижение коэффициента на 30%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
10	Проведение работы по продвижению и популяризации позитивного опыта учреждения и социальной поддержки населения путем подготовки информации для средств массовой информации и взаимодействию с общественностью	Открытость и доступность информации о работе по социальной поддержке населения	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
11	Оценка качества социального обслуживания	Доля получателей услуг, удовлетворенных качеством обслуживания Отсутствие обоснованных жалоб	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
12	Своевременное и качественное предоставление отчетности по субсидиям социальным работникам на ЖКУ	В случае некачественной подготовки документов снижение бальной оценки до 40%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
13	Обеспечение комплексного взаимодействия с другими специалистами, учреждениями, организациями и общественными организациями по оказанию помощи в преодолении трудной жизненной ситуации гражданина и мер по предупреждению её ухудшения	Достижение позитивных результатов в работе	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
14	Ведение необходимой документации в соответствии с современными стандартными требованиями к отчетности, периодичности и качеству предоставления документации	При наличии нарушений снижение бальной оценки до 50%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно

	<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>102</b>	
	Итого надбавки при выполнении показателей			Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии
<b>III.</b>	<b>Выплаты за интенсивность труда</b>	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме без замечаний, отсутствие обоснованных жалоб		Размер определяется приказом директора в виде коэффициента к окладу работника в пределах фонда оплаты труда и средств от платных услуг и иной приносящий доход деятельности
	<b>Премияльные выплаты по итогам работы</b>			Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	С учетом критериев качества работ (раздел 3 настоящего Положения)		Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии
	<b>2.9 Стимулирующие надбавки для Заведующих отделениями социального обслуживания на дому</b>			
<b>I</b>	<b>Выплаты за стаж непрерывной работы</b>	при достижении 3 лет работы в учреждении	20 процентов	Ежемесячно
		при достижении 5 лет работы в учреждении	30 процентов	Ежемесячно
<b>II</b>	<b>Выплаты за высокие результаты работы</b>	<b>Показатели выполнения</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность рассмотрения и начисления</b>
1	Выполнение государственного задания, доведенного до отделения приказом директора	100% Оценивается в сравнении с другими отделениями на дому	10 баллов Количество баллов определяется с учетом балльной оценки	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
2	Укомплектованность отделения работниками, непосредственно оказывающими социальные услуги	Доля укомплектованности, составляющая 100% Доля укомплектованности от 75 % до 100%	10 баллов 7 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
3	Удовлетворенность граждан, находящихся на обслуживании в отделении, качеством и доступностью предоставленных социальных услуг	Положительные результаты опроса(в форме анкет, опросных листов) граждан о качестве и доступности предоставленных социальных услуг в отделении Наличие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок комиссией учреждения по контролю качеством предоставленных услуг	5 баллов -5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
4	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания учреждению, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т. п.  При несоблюдении исполнительской дисциплины- снижение баллов При повторных нарушениях, а также грубых нарушениях исполнительской дисциплины - снижение до 100%	10 баллов          -4 балла	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно

			-10 баллов	
5	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
6	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	Достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных авторских социальных технологий по социальному обслуживанию населения, разработанных и внедренных в работу учреждения	6 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
7	Участие в методической работе и инновационной деятельности	Наличие учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений и т. п.	7 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
		Зафиксированная положительная динамика в удовлетворенном спросе граждан на услуги в результате применения новых технологий социальной работы	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
8	Численность получателей социальных услуг, обслуживаемых одним социальным работником	Позитивная динамика нормативов обслуживания (показатели по « дорожной карте») Динамика снижения нормативов обслуживания	5баллов -5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
9	Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах	Динамика системного участия работников учреждений в указанных мероприятиях либо единичные случаи участия со значимыми результатами более широкого масштаба	7 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
10	Доля граждан, получающих дополнительные социальные услуги, в общем количестве граждан, получающих социальные услуги	100% 90-99% меньше90%	5 баллов 3 балла -3 балла	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
11	Сумма поступивших денежных средств за платные услуги (социальные и дополнительные) – руб.	Оценивается позитивная динамика поступления денежных средств с сравнении с показателями отделений на дому : наивысшее поступление принимается за показатель 100%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
12	Сумма дополнительных платных услуг в расчете на одного социального работника -руб	Оценивается позитивная динамика поступления денежных средств с сравнении с показателями отделений на дому : наивысшее поступление принимается за показатель 100%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
13	Сумма благотворительной помощи, собранной отделением- руб	Оценивается в сравнении с другими зав. Отделениями.	10	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
	<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>102</b>	
	Итого надбавки при выполнении показателей			Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии
<b>III.</b>	<b>Выплаты за интенсивность труда</b>	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме без замечаний, отсутствие обоснованных жалоб		Размер определяется приказом директора в виде коэффициента к окладу работника в пределах фонда оплаты труда и средств от платных услуг и иной приносящий доход деятельности
	<b>Премияльные выплаты по итогам работы</b>			Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	С учетом критериев качества работ (раздел 3 настоящего Положения)		Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии



<b>2.10 Стимулирующие надбавки работникам по профессии «Социальный работник»</b>				
№п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели, критерии эффективности деятельности	Периодичность
I	<b>Выплаты за стаж непрерывной работы</b>	при достижении 3 лет работы в учреждении	20 процентов	Ежемесячно
		при достижении 5 лет работы в учреждении	30 процентов	Ежемесячно
II	<b>Выплаты за высокие результаты работы</b>	<b>Показатели</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность рассмотрения и начисления</b>
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания учреждению, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п. При несоблюдении исполнительской дисциплины- снижение баллов При повторных нарушениях, а также грубых нарушениях исполнительской дисциплины - снижение до 100%	10 баллов  -4 балла -10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
2	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
3	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	Достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных авторских социальных технологий по социальному обслуживанию населения, разработанных и внедренных в работу учреждения	6 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
4	Участие в методической работе и инновационной деятельности	Наличие учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений и т.п.	7 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
		Зафиксированная положительная динамика в удовлетворенном спросе граждан на услуги в результате применения новых технологий социальной работы	5 баллов	
5	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей; учет культурных особенностей, вероисповедания; защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах Несоблюдение положений Кодекса профессиональной этики- снижение до 100%	8 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно

			-8 баллов	
6	Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах	Динамика системного участия работников учреждений в указанных мероприятиях либо единичные случаи участия со значимыми результатами более широкого масштаба	7 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
7	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц	2 балла	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
		Наличие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	-2 балла	
8	Предоставление социальных услуг	25 услуг из расчета на 1 обслуживаемого 100% выполнение-5 баллов	Количество гарантированных социальных услуг предоставленных социальным работником	Ежемесячно количество баллов определяется на основании представлений зав. отделениями
9	Предоставление дополнительных социальных услуг	10 услуг из расчета на 1 обслуживаемого 100% выполнение-5 баллов	Количество дополнительных социальных услуг предоставленных социальным работником	Ежемесячно количество баллов определяется на основании представлений зав. отделениями
10		Из расчета 400 руб на 1 обслуживаемого за гарантированные услуги 100% выполнение-5 баллов	Сумма поступивших денежных средств, полученных от оказания гарантированных государством социальных услуг - руб	Ежемесячно количество баллов определяется на основании представлений зав. отделениями
11		400руб из расчета на 1 обслуживаемого за дополнительные услуги 100% выполнение-5 баллов	Сумма поступивших денежных средств, полученных от оказания дополнительных социальных	Ежемесячно количество баллов определяется на основании представлений зав. отделениями

			х услуг - руб	
12		Ведение дневника социального работника 100% выполнение-5 баллов	При наличии нарушений надбавка снижается на 50% При отсутствии дневника-снижение надбавки на 100%	Ежемесячно количество баллов определяется на основании представлений зав. отделениями
	Предоставление социальных услуг маломобильным гражданам	Обслуживание маломобильных граждан в количестве 1 человек-2 балла 2 человека-4 балла 3и более человек-6 баллов	При наличии жалоб на социальное обслуживание надбавка снижается на 50%	Ежемесячно количество баллов определяется на основании представлений зав. отделениями
	Итого надбавки при выполнении показателей			Размер определяется ежемесячно приказом директора на основании представлений зав. Отделениями, решения комиссии
III.	<b>Выплаты за интенсивный труд</b>	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме без замечаний, отсутствие обоснованных жалоб		Размер определяется приказом директора в виде коэффициента к окладу работника в пределах фонда оплаты труда и средств от платных услуг и иной приносящий доход деятельности
	<b>IV. Премияльные выплаты по итогам работы</b>			Размер премии определяется приказом директора на основании решений комиссии
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	С учетом критериев качества работ(раздел 3 настоящего Положения)		Размер премии определяется приказом директора на основании решений комиссии
	<b>2.11 Стимулирующие надбавки заведующей отделением срочного социального обслуживания</b>			
I	<b>Выплаты за стаж непрерывной работы</b>	при достижении 3 лет работы в учреждении	20 процентов	Ежемесячно
		при достижении 5 лет работы в учреждении	30 процентов	Ежемесячно
II	<b>Выплаты за высокие результаты работы</b>	<b>Показатели выполнения</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность рассмотрения и начисления</b>
1	Выполнение государственного задания, доведенного до отделения приказом директора	100% 90-99% меньше90%	10 баллов 7 баллов -5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
2	Укомплектованность отделения работниками, непосредственно оказывающими социальные услуги	Доля укомплектованности, составляющая 100% Доля укомплектованности от 75 % до 100%	10 баллов 7 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно

3	Удовлетворенность граждан, находящихся на обслуживании в отделении, качеством и доступностью предоставленных социальных услуг	Положительные результаты опроса(в форме анкет, опросных листов) граждан о качестве и доступности предоставленных социальных услуг в отделении Наличие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок комиссией учреждения по контролю качеством предоставленных услуг	5 баллов  -5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
4	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания учреждению, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.  При несоблюдении исполнительской дисциплины- снижение баллов При повторных нарушениях, а также грубых нарушениях исполнительской дисциплины - снижение до 100%	10 баллов  -4 балла  -10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
5	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
6	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	Достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных авторских социальных технологий по социальному обслуживанию населения, разработанных и внедренных в работу учреждения	6 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
7	Участие в методической работе и инновационной деятельности	Наличие учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений и т.п.	7 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
8		Зафиксированная положительная динамика в удовлетворенном спросе граждан на услуги в результате применения новых технологий социальной работы	5 баллов	
9	Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах	Динамика системного участия работников учреждений в указанных мероприятиях либо единичные случаи участия со значимыми результатами более широкого масштаба	7 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
10	Организация семинаров, круглых столов, взаимодействие со средствами массовой информации по вопросам срочного социального обслуживания	При наличии нарушений снижение балльной оценки до 50%	7 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
11	Организация выявления и учета граждан, остро нуждающихся в социальной защите	При наличии нарушений снижение балльной оценки до 50%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
12	Привлечение благотворительных средств для оказания помощи гражданам, нуждающихся в ней	Оценивается в сравнении с уровнем прошлого года -при достижении положительных результатов -при снижении показателей	10 баллов -6 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
13	Сумма поступивших денежных средств за платные услуги- руб	Оценивается в сравнении с уровнем прошлого года -при достижении положительных результатов	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно

		-при снижении показателей	-6 баллов	
		<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>102</b>	
	Итого надбавки при выполнении показателей		Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии	
<b>III.</b>	<b>Выплаты за интенсивность труда</b>	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме без замечаний, отсутствие обоснованных жалоб	Размер определяется приказом директора в виде коэффициента к окладу работника в пределах фонда оплаты труда и средств от платных услуг и иной приносящий доход деятельности	
	<b>Премияльные выплаты по итогам работы</b>		Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии	
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	С учетом критериев качества работ (раздел 3 настоящего Положения)	Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии	
	<b>2.12 Стимулирующие надбавки заведующей социально-реабилитационным отделением</b>			
<b>I</b>	<b>Выплаты за стаж непрерывной работы</b>	при достижении 3 лет работы в учреждении	20 процентов	Ежемесячно
		при достижении 5 лет работы в учреждении	30 процентов	Ежемесячно
<b>II</b>	<b>Выплаты за высокие результаты работы</b>	<b>Показатели выполнения</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность рассмотрения и начисления</b>
1	Выполнение государственного задания, доведенного до отделения приказом директора	100% 90-99% меньше90%	10 баллов 7 баллов -5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
2	Укомплектованность отделения работниками, непосредственно оказывающими социальные услуги	Доля укомплектованности, составляющая 100% Доля укомплектованности от 75 % до 100%	10 баллов 7 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
3	Удовлетворенность граждан, находящихся на обслуживании в отделении, качеством и доступностью предоставленных социальных услуг	Положительные результаты опроса(в форме анкет, опросных листов) граждан о качестве и доступности предоставленных социальных услуг в отделении Наличие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок комиссией учреждения по контролю качеством предоставленных услуг	5 баллов          -5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
4	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания учреждению, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.  При несоблюдении исполнительской дисциплины- снижение баллов При повторных нарушениях, а также грубых нарушениях исполнительской дисциплины - снижение до 100%	10 баллов          -4 балла   -10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
5	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно

6	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	Достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных авторских социальных технологий по социальному обслуживанию населения, разработанных и внедренных в работу учреждения	6 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
7	Участие в методической работе и инновационной деятельности	Наличие учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений и т.п.	7 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
8		Зафиксированная положительная динамика в удовлетворенном спросе граждан на услуги в результате применения новых технологий социальной работы	5 баллов	
9	Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах	Динамика системного участия работников учреждений в указанных мероприятиях либо единичные случаи участия со значимыми результатами более широкого масштаба	7 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
10	Организация выявления и учета граждан, остро нуждающихся в социальной защите	При наличии нарушений снижение бальной оценки до 50%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
11	Проведение регулярного контроля качества оказания социальных услуг и их соответствием потребностям обслуживаемых граждан	При наличии нарушений снижение бальной оценки до 70%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
12	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	При наличии обоснованных жалоб коэффициент снижается на 70	7 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
13	Количество обслуженных граждан по сравнению с уровнем прошлого периода	При увеличении обслуживаемых граждан более чем на 10% -увеличение коэффициента на 15% При снижении количества обслуживаемых по сравнению с прошлым годом снижение коэффициента на 30%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
	<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>102</b>	
	Итого надбавки при выполнении показателей			Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии
<b>III.</b>	<b>Выплаты за интенсивный труд</b>	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме без замечаний, отсутствие обоснованных жалоб		Размер определяется приказом директора в виде коэффициента к окладу работника в пределах фонда оплаты труда и средств от платных услуг и иной приносящий доход деятельности
	<b>Премияльные выплаты по итогам работы</b>			Размер премии определяется в соответствии с Положением о премировании учреждения
	<b>Платы за качество выполняемых работ</b>	С учетом критериев качества работ (раздел 3 настоящего Положения)		Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии
	<b>2.13 Стимулирующие надбавки психолога</b>			
	<b>Выплаты за стаж непрерывной работы</b>	при достижении 3 лет работы в учреждении	20 процентов в	Ежемесячно
		при достижении 5 лет работы в учреждении	30 процентов в	Ежемесячно
	<b>Выплаты за высокие результаты работы</b>	<b>Показатели выполнения</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность рассмотрения и начисления</b>
	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно

		государственного задания учреждению, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п. При несоблюдении исполнительской дисциплины- снижение баллов При повторных нарушениях, а также грубых нарушениях исполнительской дисциплины -снижение до 100%	-4 балла  -10 баллов	
	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
	Разработка и реализация программ профилактической и психологической работы	Своевременное выполнение мероприятий программы профилактической и психологической работы	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
		Нарушение сроков прохождения выполнения мероприятий программы (минус 4 балла)	6 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
	Организация и предоставление психологических услуг лицам разных возрастов	Своевременное и качественное предоставление психологических услуг	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
	Освоение и внедрение новых современных методик психологии в социальной сфере	Внедрение в практику современных методик психологии в социальной сфере Отсутствие современных методик психологии в социальной сфере	10 баллов -5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
	Оказание психологической помощи работникам социальной сферы	Своевременное и качественное предоставление психологических услуг	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
	Организация психологического сопровождения замещающих семей	Достижение положительных результатов	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
	Ведение учетно-отчетной документации	Отсутствие замечаний контролирующих органов	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
		Наличие замечаний контролирующих органов (минус 4 баллов)	6 баллов	
		<b>ИТОГО</b>	<b>80</b>	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
<b>III</b>	<b>Выплаты за интенсивный труд</b>	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме без замечаний, отсутствие обоснованных жалоб		Размер определяется приказом директора в виде коэффициента к окладу работника в пределах фонда оплаты труда и средств от платных услуг и иной приносящий доход деятельности
<b>IV</b>	<b>Премияльные выплаты по итогам работы</b>			Размер премии определяется в соответствии с Положением о премировании учреждения
<b>V</b>	<b>Платы за качество выполняемых работ</b>	С учетом критериев качества работ (раздел 3 настоящего Положения)		Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии
	<b>2.14 Стимулирующие надбавки заведующей отделением временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов</b>	<b>Показатели выполнения</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность рассмотрения и начисления</b>
<b>I</b>	<b>Выплаты за стаж непрерывной работы</b>	при достижении 3 лет работы в учреждении	20 процентов	Ежемесячно

		при достижении 5 лет работы в учреждении	30 процентов	Ежемесячно
<b>II</b>	<b>Выплаты за высокие результаты работы</b>			
1	Выполнение государственного задания, доведенного до отделения приказом директора	100% 90-99% меньше 90%	10 баллов 7 баллов -5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
	Укомплектованность отделения работниками, непосредственно оказывающими социальные услуги	Доля укомплектованности, составляющая 100% Доля укомплектованности от 75 % до 100%	10 баллов 7 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
2	Удовлетворенность граждан, находящихся на обслуживании в отделении, качеством и доступностью предоставленных социальных услуг	Положительные результаты опроса (в форме анкет, опросных листов) граждан о качестве и доступности предоставленных социальных услуг в отделении Наличие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок комиссией учреждения по контролю качеством предоставленных услуг	5 баллов  -5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
3	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания учреждению, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п. При несоблюдении исполнительской дисциплины - снижение баллов При повторных нарушениях, а также грубых нарушениях исполнительской дисциплины - снижение до 100%	10 баллов  -4 балла  -10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
4	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
5	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	Достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных авторских социальных технологий по социальному обслуживанию населения, разработанных и внедренных в работу учреждения	6 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
6	Участие в методической работе и инновационной деятельности	Наличие учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений и т.п.	7 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
7		Зафиксированная положительная динамика в удовлетворенном спросе граждан на услуги в результате применения новых технологий социальной работы	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
8	Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах	Динамика системного участия работников учреждений в указанных мероприятиях либо единичные случаи участия со значимыми результатами более широкого масштаба	7 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
9	Организация выявления и учета граждан, остро нуждающихся в социальной защите	При наличии нарушений снижение балльной оценки до 50%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
10	Проведение регулярного контроля качества оказания социальных услуг и их соответствии потребностям обслуживаемых граждан	При наличии нарушений снижение балльной оценки до 70%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
11	Своевременное и качественное ведение документации, учет и отчетность отделения	При наличии нарушений снижение коэффициента до 70%	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно



12	Осуществление мероприятий по соблюдению в отделении санитарно-эпидемиологического и противопожарного режимов	При наличии нарушений снижение коэффициента до 70%	7баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
13	Создание условий для получения нуждающимися комплекса необходимого обследования, лечения и диспансерного наблюдения	При наличии нарушений снижение коэффициента до 20% При отсутствии нарушений увеличение коэффициента до 20%	5баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
14	Обеспечение реализации инвалидов мерами социальной поддержки, предусмотренные действующим законодательством;	В случае полного и своевременного выполнения требований действующего законодательства в отношении инвалидов-увеличение коэффициента до 20% При наличии нарушений, невыполнение предписаний ИПР снижение коэффициента до 20%	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
	<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>102</b>	
	Итого надбавки при выполнении показателей			Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии
<b>III.</b>	<b>Выплаты за интенсивность труда</b>	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме без замечаний, отсутствие обоснованных жалоб		Размер определяется приказом директора в виде коэффициента к окладу работника в пределах фонда оплаты труда и средств от платных услуг и иной приносящий доход деятельности
	<b>Премияльные выплаты по итогам работы</b>			Размер премии определяется в соответствии с Положением по премированию учреждения
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	С учетом критериев качества работ ( раздел 3 настоящего Положения)		Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии
	<b>2.15.Стимулирующие надбавки специалиста по охране труда</b>			
<b>I</b>	<b>Выплаты за стаж непрерывной работы</b>	при достижении 3 лет работы в учреждении	20 процентов	Ежемесячно
		при достижении 5 лет работы в учреждении	30 процентов	Ежемесячно
<b>II</b>	<b>Выплаты высокие результаты работы</b>	<b>Показатели выполнения</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность рассмотрения и начисления</b>
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины ( подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и т . д)	При наличии нарушений снижение коэффициента до 70%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
2	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
3	Высокий уровень контроля соблюдения законодательных, нормативно-правовых актов по охране труда	Организация контроля за соблюдением законодательных , нормативно-правовых актов по охране труда в структурных подразделениях При наличии нарушений снижение коэффициента до 50%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
4	Высокая результативность проведения мероприятий по профилактике снижения травматизма среди работников учреждения	Достижение позитивных результатов по профилактике снижения травматизма	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
5.	Организация качественной пропаганды по охране труда	При наличии нарушений снижение коэффициента до 50%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно

6.	Своевременная организация проведения инструктажей, обучения, проверка знаний по охране труда работников учреждения	При наличии нарушений снижение коэффициента до 70%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
7.	Отсутствие замечаний по результатам проверки контролирурующих органов	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов Наличие замечаний со стороны проверяющих органов	10 баллов -5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
8	Формирование информационной базы и наглядной агитации в учреждении по вопросам охраны труда	Открытость и доступность информации в отделе Наличие замечаний со стороны проверяющих органов	10 баллов -5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
9.	Создание банка данных, необходимого для работы и эффективного его использования	При наличии нарушений снижение бальной оценки до 70%	10баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
10	Ведение необходимой документации в соответствии с современными стандартными требованиями к отчетности, периодичности и качеству предоставления документации	При наличии нарушений снижение бальной оценки до 50%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
	<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>95</b>	
	Итого надбавки при выполнении показателей			Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии
<b>III.</b>	<b>Выплаты за интенсивность труда</b>	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме без замечаний, отсутствие обоснованных жалоб		Размер определяется приказом директора в виде коэффициента к окладу работника в пределах фонда оплаты труда и средств от платных услуг и иной приносящий доход деятельности
	<b>Премияльные выплаты по итогам работы</b>			Размер премии определяется в соответствии с Положением по премированию учреждения
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	С учетом критериев качества работ ( раздел 3 настоящего Положения)		Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии
	<b>2.16 Стимулирующие надбавки врача, врача-специалиста</b>			
<b>I</b>	<b>Выплаты за стаж непрерывной работы</b>	при достижении 3 лет работы в учреждении	20 процентов	Ежемесячно
		при достижении 5 лет работы в учреждении	30 процентов	Ежемесячно
<b>II</b>	<b>Выплаты за высокие результаты работы</b>	<b>Показатели выполнения</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность рассмотрения и начисления</b>
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение заданий за определенный период времени в соответствии с должностными обязанностями  При несоблюдении исполнительской дисциплины- снижение баллов При повторных нарушениях, а также грубых нарушениях исполнительской дисциплины - снижение до 100%	10 баллов  -4 балла  -10баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
2	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
3.	Отсутствие массовой заболеваемости обслуживаемых граждан инфекционными заболеваниями	Отсутствие случаев массовой заболеваемости вследствие надлежащей организации профилактической работы среди граждан	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
4.	Оказание качественной медицинской помощи обслуживаемым гражданам	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно

5	Проведение не менее одного раза в год /глубленного медицинского осмотра с участием врачей учреждений здравоохранения	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
6	Контроль организации рационального питания	При наличии нарушений в организации питания снижение коэффициента до 30%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
	Организация санитарно-эпидемиологической работы и её контроль	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
8	Осуществление работы по медицинскому учету и отчетности, ведение и хранение медицинских документов, проведение санитарно-просветительной работы среди проживающих	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
9	Организация обучения персонала оказанию экстренной медицинской помощи, проведение занятий с санитарками	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
10	Отсутствие обоснованных жалоб проживающих в отделении	При наличии обоснованных жалоб, неприятия соответствующих мер, несоблюдение сроков рассмотрения обращений- снижение до 100%	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячно
	<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>80 баллов</b>	
	Итого надбавки при выполнении показателей			Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии
<b>III.</b>	<b>Выплаты за интенсивность труда</b>	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме без замечаний, отсутствие обоснованных жалоб	Размер определяется приказом директора в виде коэффициента к окладу работника в пределах фонда оплаты труда и средств от платных услуг и иной приносящий доход деятельности	
	<b>Премияльные выплаты по итогам работы</b>		Размер премии определяется в соответствии с Положением по премированию учреждения	
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	С учетом критериев качества работ ( раздел 3 настоящего Положения)	Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии	
	<b>2.17.Стимулирующие выплаты палатной медицинской сестры</b>	<b>Показатели выполнения</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность рассмотрения и начисления</b>
I	<b>Выплаты за стаж непрерывной работы</b>	при достижении 3 лет работы в учреждении	20 процентов	Ежемесячно
		при достижении 5 лет работы в учреждении	30 процентов	Ежемесячно
II	<b>Выплаты за высокие результаты работы</b>	<b>Показатели выполнения</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность рассмотрения и начисления</b>
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение заданий за определенный период времени в соответствии с должностными обязанностями При несоблюдении исполнительской дисциплины- снижение баллов При повторных нарушениях, а также грубых нарушениях исполнительской дисциплины - снижение до 100%	10 баллов  -4 балла  -10баллов	Рассмотрение 1 раз в год, начисление ежемесячно
2	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в год, начисление ежемесячно

3.	Отсутствие массовой заболеваемости обслуживаемых граждан инфекционными заболеваниями	Отсутствие случаев массовой заболеваемости вследствие надлежащей организации профилактической работы среди граждан	10 баллов	Ежемесячное количество баллов определяется на основании предоставлений зав. отделениями
4.	Оказание качественной медицинской помощи обслуживаемым гражданам	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	10 баллов	Ежемесячное количество баллов определяется на основании предоставлений зав. отделениями
5.	Проведение не менее одного раза в год углубленного медицинского осмотра с участием врачей учреждений здравоохранения	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в год, начисление ежемесячное
6.	Контроль организации рационального питания	При наличии нарушений в организации питания снижение коэффициента до 30%	10 баллов	Ежемесячное количество баллов определяется на основании предоставлений зав. отделениями
7.	Организация санитарно-эпидемиологической работы и её контроль	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	5 баллов	Ежемесячное количество баллов определяется на основании предоставлений зав. отделениями
8.	Осуществление работы по медицинскому учету и отчетности, ведение и хранение медицинских документов, проведение санитарно-просветительной работы среди проживающих	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	10 баллов	Ежемесячное количество баллов определяется на основании предоставлений зав. отделениями
9.	Организация обучения персонала оказанию экстренной медицинской помощи, проведение занятий с санитарками	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	5 баллов	Ежемесячное количество баллов определяется на основании предоставлений зав. отделениями
10.	Отсутствие обоснованных жалоб проживающих в отделении	При наличии обоснованных жалоб, непринятия соответствующих мер, несоблюдение сроков рассмотрения обращений- снижение до 100%	5 баллов	Ежемесячное количество баллов определяется на основании предоставлений зав. отделениями
	Сдача и прием смен	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	5 баллов	Ежемесячное количество баллов определяется на основании предоставлений зав. отделениями
	<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>80</b>	
	Итого надбавки при выполнении показателей			Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии
	<b>Выплаты за интенсивность труда</b>	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме без замечаний, отсутствие обоснованных жалоб		Размер определяется приказом директора в виде коэффициента к окладу работника в пределах фонда оплаты труда и средств от платных услуг и иной приносящий доход деятельности
	<b>Премияльные выплаты по итогам работы</b>			Размер премии определяется в соответствии с Положением по премированию учреждения

	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	С учетом критериев качества работ ( раздел 3 настоящего Положения)	Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии	
	<b>2.18. Стимулирующие выплаты сестры-хозяйки</b>			
I	<b>Выплаты за стаж непрерывной работы</b>	при достижении 3 лет работы в учреждении	20 процентов	Ежемесячно
		при достижении 5 лет работы в учреждении	30 процентов	Ежемесячно
II	<b>Выплаты за высокие результаты работы</b>	<b>Показатели выполнения</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность рассмотрения и начисления</b>
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение заданий за определенный период времени в соответствии с должностными обязанностями  При несоблюдении исполнительской дисциплины- снижение баллов При повторных нарушениях, а также грубых нарушениях исполнительской дисциплины - снижение до 100%	10 баллов  -4 балла  -10баллов	Ежемесячное количество баллов определяется на основании предоставлений зав. отделением
2	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	5 баллов	Ежемесячное количество баллов определяется на основании предоставлений зав. отделением
3	Выдача инвентаря в соответствии с условиями, нормами и сроками носки, обеспечение бельем, одеждой и обувью;	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	5 баллов	Ежемесячное количество баллов определяется на основании предоставлений зав. отделением
4	Качество хранения материальных ценностей	При наличии нарушений снижение коэффициента до 50%	5 баллов	Ежемесячное количество баллов определяется на основании предоставлений зав. отделением
5	Мытье и дезинфекция столовой посуды	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	10 баллов	Ежемесячное количество баллов определяется на основании предоставлений зав. отделением
6	Ведение учета наличия хранящихся материальных ценностей, отчетной документации	При наличии нарушений снижение коэффициента до 70%	10 баллов	Ежемесячное количество баллов определяется на основании предоставлений зав. отделением
7	Отсутствие обоснованных жалоб проживающих в отделении	При наличии обоснованных жалоб, неприятия соответствующих мер , несоблюдение сроков рассмотрения обращений- снижение до 100%	10 баллов	Ежемесячное количество баллов определяется на основании предоставлений зав. отделением
	<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>55 баллов</b>	
	Итого надбавки при выполнении показателей			Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии

III.	<b>Выплаты за интенсивность труда</b>	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме без замечаний, отсутствие обоснованных жалоб	Размер определяется приказом директора в виде коэффициента к окладу работника в пределах фонда оплаты труда и средств от платных услуг и иной приносящий доход деятельности	
	<b>Премияльные выплаты по итогам работы</b>		Размер премии определяется в соответствии с Положением по премированию учреждения	
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	С учетом критериев качества работ ( раздел 3 настоящего Положения)	Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии	
	<b>2.19 Стимулирующие выплаты медицинской сестры социально-реабилитационного отделения</b>			
I	<b>Выплаты за стаж непрерывной работы</b>	при достижении 3 лет работы в учреждении	20 процентов	Ежемесячно
		при достижении 5 лет работы в учреждении	30 процентов	Ежемесячно
II	<b>Выплаты за высокие результаты работы</b>	<b>Показатели выполнения</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность рассмотрения и начисления</b>
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение заданий за определенный период времени в соответствии с должностными обязанностями  При несоблюдении исполнительской дисциплины- снижение баллов При повторных нарушениях, а также грубых нарушениях исполнительской дисциплины - снижение до 100%	10 баллов  -4 балла  -10баллов	Ежемесячное количество баллов определяется на основании предоставлений зав. отделением
2	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	5 баллов	Ежемесячное количество баллов определяется на основании предоставлений зав. отделением
3	Оказание качественной медико-социальной помощи обслуживаемым	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	10 баллов	Ежемесячное количество баллов определяется на основании предоставлений зав. отделением
4	Проведение не менее одного раза в год углубленного медицинского осмотра с участием врачей учреждений здравоохранения	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	10 баллов	Ежемесячное количество баллов определяется на основании предоставлений зав. отделением
5	Контроль над организацией рационального питания	При наличии нарушений в организации питания снижение коэффициента до 30%	10 баллов	Ежемесячное количество баллов определяется на основании предоставлений зав. отделением
6	Организация санитарно-эпидемиологической работы и её контроль	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	5 баллов	Ежемесячное количество баллов определяется на основании предоставлений зав. отделением
7	Осуществление работы по медицинскому учету и отчетности, ведение и хранение медицинских документов, проведение санитарно-просветительной работы среди получателей социальных услуг	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	10 баллов	Ежемесячное количество баллов определяется на основании

				предоставлений зав. отделением
8	Организация обучения персонала оказанию первичной медицинской помощи, проведение занятий с социальными работниками	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	5 баллов	Ежемесячное количество баллов определяется на основании предоставлений зав. отделением
9	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	При наличии обоснованных жалоб, неприятия соответствующих мер, несоблюдение сроков рассмотрения обращений- снижение до 100%	5 баллов	Ежемесячное количество баллов определяется на основании предоставлений зав. отделением
	<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>70 баллов</b>	
	Итого надбавки при выполнении показателей			Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии
<b>III.</b>	<b>Выплаты за интенсивность труда</b>	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме без замечаний, отсутствие обоснованных жалоб		Размер определяется приказом директора в виде коэффициента к окладу работника в пределах фонда оплаты труда и средств от платных услуг и иной приносящий доход деятельности
	<b>Премияльные выплаты по итогам работы</b>			Размер премии определяется в соответствии с Положением по премированию учреждения
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	С учетом критериев качества работ ( раздел 3 настоящего Положения)		Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии
	<b>2.20. Стимулирующие выплаты Инструктора ЛФК</b>			
<b>I</b>	<b>Выплаты за стаж непрерывной работы</b>	при достижении 3 лет работы в учреждении	20 процентов	Ежемесячно
		при достижении 5 лет работы в учреждении	30 процентов	Ежемесячно
<b>II</b>	<b>Выплаты за высокие результаты работы</b>	<b>Показатели выполнения</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность рассмотрения и начисления</b>
	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение заданий за определенный период времени в соответствии с должностными обязанностями  При несоблюдении исполнительской дисциплины- снижение баллов При повторных нарушениях, а также грубых нарушениях исполнительской дисциплины - снижение до 100%	10 баллов  -4 балла  -10баллов	Ежемесячное количество баллов определяется на основании предоставлений зав. отделением
	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	5 баллов	Ежемесячное количество баллов определяется на основании предоставлений зав. отделением
	Разработка комплекса лечебной и гигиенической гимнастики	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	10 баллов	Ежемесячное количество баллов определяется на основании предоставлений зав. отделением
	Обеспечение контроля состоянием больного на всех этапах проведения занятий лечебной физкультуры	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	10 баллов	Ежемесячное количество баллов определяется на основании

				предоставлений зав. отделением
	Освоение и внедрение новых современных методик лечебной физкультуры	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	10 баллов	Ежемесячное количество баллов определяется на основании предоставлений зав. отделением
	Обучение медсестер методике проведения гигиенической гимнастики	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	10 баллов	Ежемесячное количество баллов определяется на основании предоставлений зав. отделением
	Ведение учетно-отчетной документации	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	10 баллов	Ежемесячное количество баллов определяется на основании предоставлений зав. отделением
	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	При наличии обоснованных жалоб, неприятия соответствующих мер , - снижение до 100%	5 баллов	Ежемесячное количество баллов определяется на основании предоставлений зав. отделением
	<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>70</b>	
	Итого надбавки при выполнении показателей			Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии
III	<b>Выплаты за интенсивность труда</b>	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме без замечаний, отсутствие обоснованных жалоб		Размер определяется приказом директора в виде коэффициента к окладу работника в пределах фонда оплаты труда и средств от платных услуг и иной приносящий доход деятельности
	<b>Премияльные выплаты по итогам работы</b>			Размер премии определяется в соответствии с Положением по премированию учреждения
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	С учетом критериев качества работ ( раздел 3 настоящего Положения)		Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии
	<b>2.21.Стимулирующие выплаты санитарки</b>			
I	<b>Выплаты за стаж непрерывной работы</b>	при достижении 3 лет работы в учреждении	20 процентов	Ежемесячно
		при достижении 5 лет работы в учреждении	30 процентов	Ежемесячно
II	<b>Выплаты высокие результаты работы</b>	<b>Показатели выполнения</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность рассмотрения и начисления</b>
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение заданий за определенный период времени в соответствии с должностными обязанностями При несоблюдении исполнительской дисциплины- снижение баллов При повторных нарушениях, а также грубых нарушениях исполнительской дисциплины - снижение до 100%	10 баллов -4 балла -10баллов	Ежемесячное количество баллов определяется на основании предоставлений зав. отделением
2	Сдача и прием смен	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	10 баллов	Ежемесячное количество баллов определяется на основании



				предоставлений зав. Отделением
	Соблюдение банных дней	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	5 баллов	Ежемесячное количество баллов определяется на основании предоставлений зав. отделением
4	Уход за маломобильными гражданами	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	10 баллов	Ежемесячное количество баллов определяется на основании предоставлений зав. отделением
5	ведение документации	При наличии нарушений снижение коэффициента до 70%	5 баллов	Ежемесячное количество баллов определяется на основании предоставлений зав. отделением
6	Отсутствие обоснованных жалоб проживающих в отделении	При наличии обоснованных жалоб, неприятия соответствующих мер, несоблюдение сроков рассмотрения обращений- снижение до 100%	10 баллов	Ежемесячное количество баллов определяется на основании предоставлений зав. отделением
	<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>50 баллов</b>	
	Итого надбавки при выполнении показателей			Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии
<b>III.</b>	<b>Выплаты за интенсивность труда</b>	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме без замечаний, отсутствие обоснованных жалоб		Размер определяется приказом директора в виде коэффициента к окладу работника в пределах фонда оплаты труда и средств от платных услуг и иной приносящий доход деятельности
	<b>Премияльные выплаты по итогам работы</b>			Размер премии определяется в соответствии с Положением по премированию учреждения
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	С учетом критериев качества работ ( раздел 3 настоящего Положения)		Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии
	<b>2.22. Стимулирующие выплаты Повара</b>			
<b>I</b>	<b>Выплаты за стаж непрерывной работы</b>		20 процентов	Ежемесячно
		при достижении 3 лет работы в учреждении		
		при достижении 5 лет работы в учреждении	30 процентов	Ежемесячно
<b>II</b>	<b>Выплаты за высокие результаты работы</b>	<b>Показатели выполнения</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность рассмотрения и начисления</b>
		Своевременное и качественное выполнение заданий за определенный период времени в соответствии с должностными обязанностями	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячное
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	При несоблюдении исполнительской дисциплины- снижение баллов При повторных нарушениях, а также грубых нарушениях исполнительской дисциплины - снижение до 100%	-4 балла -10баллов	
2	Умение разнообразить ассортимент блюд и кулинарных изделий		5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячное

3	Изучение новейших технологий приготовления пищи	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячное
4	Соблюдение санитарных требований и правил личной гигиены	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячное
5	Осуществление правильной эксплуатации оборудования и других основных средств	При наличии нарушений в организации питания снижение коэффициента до 30%	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячное
6	Отсутствие обоснованных жалоб	При наличии обоснованных жалоб, не принятия соответствующих мер, несоблюдение сроков рассмотрения обращений- снижение до 100%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячное
<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>40 баллов</b>	
Итого надбавки при выполнении показателей			Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии	
<b>III.</b>	<b>Выплаты за интенсивность труда</b>	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме без замечаний, отсутствие обоснованных жалоб	Размер определяется приказом директора в виде коэффициента к окладу работника в пределах фонда оплаты труда и средств от платных услуг и иной приносящий доход деятельности	
<b>IV</b>	<b>Премияльные выплаты по итогам работы</b>		Размер премии определяется в соответствии с Положением по премированию учреждения	
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	С учетом критериев качества работ ( раздел 3 настоящего Положения)	Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии	
	<b>2.23. Стимулирующие выплаты Техника</b>			
<b>I</b>	<b>Выплаты за стаж непрерывной работы</b>	при достижении 3 лет работы в учреждении	20 процентов	Ежемесячно
		при достижении 5 лет работы в учреждении	30 процентов	Ежемесячно
<b>II</b>	<b>Выплаты за высокие результаты работы</b>	<b>Показатели выполнения</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность рассмотрения и начисления</b>
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение заданий за определенный период времени в соответствии с должностными обязанностями  При несоблюдении исполнительской дисциплины- снижение баллов При повторных нарушениях, а также грубых нарушениях исполнительской дисциплины - снижение до 100%	10 баллов  -4 балла  -10баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячное
2	Умение осуществлять наладки, настройки, регулировки оборудования, следить за его исправным состоянием	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячное
3	Использование в работе современных технологий	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячное

	Участие в разработке программ и инструкций и другой технической документации	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячное
	Умение выполнять техническую работу по плановой и отчетной документации	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячное
6	Отсутствие обоснованных жалоб проживающих в отделении	При наличии обоснованных жалоб, непринятия соответствующих мер, несоблюдение сроков рассмотрения обращений- снижение до 100%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячное
	<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>40 баллов</b>	
	Итого надбавки при выполнении показателей			Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии
<b>III.</b>	<b>Выплаты за интенсивность труда</b>	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме без замечаний, отсутствие обоснованных жалоб		Размер определяется приказом директора в виде коэффициента к окладу работника в пределах фонда оплаты труда и средств от платных услуг и иной приносящий доход деятельности
	<b>Премияльные выплаты по итогам работы</b>			Размер премии определяется в соответствии с Положением по премированию учреждения
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	С учетом критериев качества работ ( раздел 3 настоящего Положения)		Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии
	<b>2.24.Стимулирующие выплаты Машиниста по стирке и ремонту спецодежды</b>			
<b>I</b>	<b>Выплаты за стаж непрерывной работы</b>	при достижении 3 лет работы в учреждении	20 процентов	Ежемесячно
		при достижении 5 лет работы в учреждении	30 процентов	Ежемесячно
<b>II</b>	<b>Выплаты за высокие результаты работы</b>	<b>Показатели выполнения</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность рассмотрения и начисления</b>
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение заданий за определенный период времени в соответствии с должностными обязанностями  При несоблюдении исполнительской дисциплины- снижение баллов При повторных нарушениях, а также грубых нарушениях исполнительской дисциплины - снижение до 100%	10 баллов  -4 балла  -10баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячное
2	Умение делать мелкий ремонт одежды и белья вручную и на швейной машине	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячное
3	Умение приготовить стиральные, крахмалящие и подсинивающие растворы	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячное
4	Соблюдение санитарных требований в прачечной	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячное
5	осуществление правильной эксплуатации оборудования и других основных средств	При наличии нарушений в организации питания снижение коэффициента до 30%	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячное

6	Ведение документации	При наличии нарушений в организации питания снижение коэффициента до 70%	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячное
7	Отсутствие обоснованных жалоб проживающих в отделении	При наличии обоснованных жалоб, непринятия соответствующих мер, несоблюдение сроков рассмотрения обращений- снижение до 100%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячное
	<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>50 баллов</b>	
	Итого надбавки при выполнении показателей			Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии
<b>III.</b>	<b>Выплаты за интенсивность труда</b>	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме без замечаний, отсутствие обоснованных жалоб		Размер определяется приказом директора в виде коэффициента к окладу работника в пределах фонда оплаты труда и средств от платных услуг и иной приносящий доход деятельности
	<b>Премияльные выплаты по итогам работы</b>			Размер премии определяется в соответствии с Положением по премированию учреждения
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	С учетом критериев качества работ ( раздел 3 настоящего Положения)		Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии
	<b>2.25 Стимулирующие выплаты программиста</b>			
<b>I</b>	<b>Выплаты за стаж непрерывной работы</b>	при достижении 3 лет работы в учреждении	20 процентов	Ежемесячно
		при достижении 5 лет работы в учреждении	30 процентов	Ежемесячно
<b>II</b>	<b>Выплаты за высокие результаты работы</b>	<b>Показатели выполнения</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность рассмотрения и начисления</b>
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение заданий за определенный период времени в соответствии с должностными обязанностями  При несоблюдении исполнительской дисциплины- снижение баллов При повторных нарушениях, а также грубых нарушениях исполнительской дисциплины - снижение до 100%	10 баллов  -4 балла  -10баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячное
2	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячное
3.	Умение проводить вычислительный процесс в соответствии с рабочими программами	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячное
3	Использование в работе современных технологий	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячное
4	Работа по подготовке программ к отладке и проведение отладки	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие,

				начисление ежемесячное
	Способность выполнять работу по плановой и отчетной документации	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячное
	Осуществление запуска отлаженных программ и ввод исходных данных, определяемых условиями поставленных задач	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячное
	Создание банка данных, необходимого для работы и эффективного его использования	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячное
6	Соблюдение правил и норм техники безопасности, норм охраны труда, производственной санитарии и противопожарной защиты	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячное
	<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>65 баллов</b>	
	Итого надбавки при выполнении показателей			Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии
<b>III.</b>	<b>Выплаты за интенсивность труда</b>	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме без замечаний, отсутствие обоснованных жалоб		Размер определяется приказом директора в виде коэффициента к окладу работника в пределах фонда оплаты труда и средств от платных услуг и иной приносящий доход деятельности
	<b>Премияльные выплаты по итогам работы</b>			Размер премии определяется в соответствии с Положением по премированию учреждения
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	С учетом критериев качества работ ( раздел 3 настоящего Положения)		Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии
	<b>2.26.Стимулирующие выплаты водителя</b>			
<b>I</b>	<b>Выплаты за стаж непрерывной работы</b>	при достижении 3 лет работы в учреждении	20 процентов	Ежемесячно
		при достижении 5 лет работы в учреждении	30 процентов	Ежемесячно
<b>II</b>	<b>Выплаты за высокие результаты работы</b>	<b>Показатели выполнения</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность рассмотрения и начисления</b>
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение заданий за определенный период времени в соответствии с должностными обязанностями При несоблюдении исполнительской дисциплины- снижение баллов При повторных нарушениях, а также грубых нарушениях исполнительской дисциплины - снижение до 100%	10 баллов  -4 балла  -10баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячное
2	Строгое соблюдение выезда на линию технически исправного автомобиля безаварийную работу	При наличии нарушений снижение коэффициента до 50%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячное
3	Отсутствие нарушений правил дорожного движения	При наличии нарушений снижение коэффициента до 70%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячное
	существование правильной эксплуатации борудования и других основных средств	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячное

	Умение выполнять работу по отчетной документации	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	5 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячное
6	Соблюдение правил и норм техники безопасности, норм охраны производственной санитарии и противопожарной защиты	При наличии нарушений снижение коэффициента до 40%	10 баллов	Рассмотрение 1 раз в полугодие, начисление ежемесячное
	<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>55 баллов</b>	
	Итого надбавки при выполнении показателей			Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии
<b>III.</b>	<b>Выплаты за интенсивность труда</b>	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме без замечаний, отсутствие обоснованных жалоб		Размер определяется приказом директора в виде коэффициента к окладу работника в пределах фонда оплаты труда и средств от платных услуг и иной приносящий доход деятельности
	<b>Премияльные выплаты по итогам работы</b>			Размер премии определяется в соответствии с Положением по премированию учреждения
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	С учетом критериев качества работ ( раздел 3 настоящего Положения)		Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии
	<b>2.27 Стимулирующие выплаты Уборщика служебных помещений</b>			
<b>I</b>	<b>Выплаты за стаж непрерывной работы</b>	при достижении 3 лет работы в учреждении	20 процентов	Ежемесячно
		при достижении 5 лет работы в учреждении	30 процентов	Ежемесячно
<b>II</b>	<b>Выплаты за высокие результаты работы</b>	<b>Показатели выполнения</b>	<b>Баллы</b>	Периодичность рассмотрения и начисления
	<b>Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей</b>	Обеспечение качественной ежедневной уборки помещений, мест общего пользования с дезинфицирующими средствами в соответствии с санитарными нормами: отсутствие замечаний	10 баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
		Участие в текущем ремонте учреждения	10 баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
		Качественное проведение генеральной уборки помещений 1 раз в месяц, мытье окон 2 раза в год	10 баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
		Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	10 баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
	<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>40</b>	
	Итого сумма выплат при выполнении показателей			Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии
<b>III.</b>	<b>Выплаты за интенсивность труда</b>	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме без замечаний, отсутствие обоснованных жалоб		Размер определяется приказом директора в виде коэффициента к окладу работника в пределах фонда оплаты труда и средств от платных услуг и иной приносящий доход деятельности

IV	Премияльные выплаты по итогам работы		Размер премии определяется в соответствии с Положением по премированию учреждения	
V	Выплаты за качество выполняемых работ	С учетом критериев качества работ ( раздел 3 настоящего Положения)	Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии	
	<b>2.28 Стимулирующие выплаты Уборщика территории</b>			
I	Выплаты за стаж непрерывной работы	при достижении 3 лет работы в учреждении при достижении 5 лет работы в учреждении	20 процентов 30 процентов	Ежемесячно Ежемесячно
II	Выплаты за высокие результаты работы	<b>Показатели выполнения</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность рассмотрения и начисления</b>
	<b>Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей</b>	Обеспечение качественной ежедневной уборки территории, тротуаров; в зимний период очистка территории, пожарных колодцев от снега и льда, при необходимости посыпка территории песком. Отсутствие замечаний	10 баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
		Ремонт инвентаря, электрооборудования, при необходимости остекление окон	10 баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
		Выполнение требований противопожарной безопасности, навыки в использовании первичных средств пожаротушения	10 баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
		Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	10 баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
	<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>40</b>	
III.	Выплаты за интенсивность труда	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме без замечаний, отсутствие обоснованных жалоб	Размер определяется приказом директора в виде коэффициента к окладу работника в пределах фонда оплаты труда и средств от платных услуг и иной приносящий доход деятельности	
IV	Премияльные выплаты по итогам работы		Размер премии определяется в соответствии с Положением по премированию учреждения	
V	Выплаты за качество выполняемых работ	С учетом критериев качества работ ( раздел 3 настоящего Положения)	Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии	
	<b>2.29. Стимулирующие выплаты Сторожа</b>			
I	Выплаты за стаж непрерывной работы	при достижении 3 лет работы в учреждении при достижении 5 лет работы в учреждении	20 процентов 30 процентов	Ежемесячно Ежемесячно
II	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	<b>Показатели выполнения</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность рассмотрения и начисления</b>
	<b>Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей</b>	Организация охраны объектов учреждения на высоком уровне	10 баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
		Обеспечение сохранности имущества учреждения	10 баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
		Выполнение требований противопожарной безопасности, навыки в использовании первичных средств пожаротушения	10 баллов	Годовая периодичность, начисление ежемесячное
	<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>30</b>	

	Итого надбавки при выполнении показателей			Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии
III.	<b>Выплаты за интенсивность труда</b>	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме без замечаний, отсутствие обоснованных жалоб		Размер определяется приказом директора в виде коэффициента к окладу работника в пределах фонда оплаты труда и средств от платных услуг и иной приносящий доход деятельности
IV	<b>Премияльные выплаты по итогам работы</b>			Размер премии определяется в соответствии с Положением по премированию учреждения
V	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	С учетом критерия качества работ (раздел 3 настоящего Положения)		Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии
<b>2.30. Стимулирующие выплаты заведующему хозяйством</b>				
I	<b>Выплаты за стаж непрерывной работы</b>	При достижении 3 лет работы в учреждении	20 процентов	Ежемесячно
		При достижении 5 лет работы в учреждении	30 процентов	Ежемесячно
II	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Исполнительская дисциплина	Подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и т.д.) Отсутствие замечаний. При наличии замечаний снижение баллов до 70%	10 баллов	Полугодовая отчетность, начисление ежемесячно
	Организация закупок в соответствии с действующим законодательством	При наличии нарушений снижение баллов до 50%	10 баллов	Полугодовая отчетность, начисление ежемесячно
	Своевременный учет материальных ценностей, инвентаризации	При наличии нарушений снижение баллов до 50%	5 баллов	Полугодовая отчетность, начисление ежемесячно
	Сохранность и контроль за имуществом учреждения	При наличии нарушений снижение баллов до 50%	5 баллов	Полугодовая отчетность, начисление ежемесячно
	Ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей	При наличии нарушений снижение баллов до 50%	5 баллов	Полугодовая отчетность, начисление ежемесячно
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	При наличии нарушений снижение баллов до 50%	5 баллов	Полугодовая отчетность, начисление ежемесячно
	Ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей	При наличии нарушений снижение баллов до 50%	10 баллов	Полугодовая отчетность, начисление ежемесячно
III	<b>Выплаты за интенсивность труда</b>	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме без замечаний, отсутствие обоснованных жалоб		Размер определяется приказом директора в виде коэффициента к окладу работника в пределах фонда оплаты труда и средств от платных услуг и иной приносящий доход деятельности
IV	<b>Премияльные выплаты по итогам работы</b>			Размер премии определяется в соответствии с Положением по премированию учреждения
V	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	С учетом критерия качества работ (раздел 3 настоящего Положения)		Размер определяется приказом директора на основании решений комиссии

### 3. Критерии качества выполняемых работ



### **3.1.1. Премирование заместителя директора** производится

- за сложность и многообразие выполняемых трудовых функций и работ;
- высокий профессионализм и качество, оперативность, добросовестное и ответственное отношение к выполняемой работе;
- выполнение в установленном порядке показателей государственного задания в части сроков и объемов его исполнения;

### **3.1.2 Премирование заместителя директора (по АХЧ)** производится:

- качественная и оперативная подготовка учреждения к отопительному сезону;
- качественное и своевременное выполнение особо важных и особо срочных заданий директора учреждения;

- за сложность и многообразие выполняемых трудовых функций и работ;

### **3.1.3 Премирование Главного бухгалтера** производится:

- за сложность и многообразие выполняемых трудовых функций и работ;
- отсутствие замечаний по результатам проверок и ревизий деятельности учреждения;
- освоение утвержденных лимитов бюджетных обязательств.

### **3.1.4 Премирование работников бухгалтерии, экономиста:**

- качество работы на основе оценки Главного бухгалтера;
  - высокий профессионализм и качество, оперативность, добросовестное и ответственное отношение к выполняемой работе;
- отсутствие замечаний по результатам проверок и ревизий деятельности учреждения.

### **3.1.5 Премирование для специалиста по охране труда** производится :

- высокий профессионализм и качество, оперативность, добросовестное и ответственное отношение к выполняемой работе;
- постоянный контроль за созданием на рабочих местах безопасных условий труда;
- отсутствие замечаний по результатам проверок и ревизий деятельности учреждения.

### **3.1.6 Премирование специалиста по кадрам** производится :

- отсутствие замечаний по результатам проверок и ревизий деятельности учреждения;
- своевременность достижения запланированных результатов, выполнения поручений;
- за сложность и многообразие выполняемых трудовых функций и работ.

### **3.1.7 Премирование заведующих отделением социального обслуживания на дому** производится:

- выполнение в установленном порядке показателей государственного задания в части сроков и объемов его исполнения, требований исполнения обязательств и стандартов качества;
- своевременность достижения запланированных результатов, выполнения поручений;
- отсутствие замечаний по результатам проверок и ревизий деятельности учреждения.

### **3.1.8 Премирование заведующей отделением организации и предоставления социальной помощи и (или) социальных услуг гражданам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации , специалиста по социальной работе** производится:

- выполнение в установленном порядке показателей государственного задания в части сроков и объемов его исполнения, требований исполнения обязательств и стандартов качества;
- своевременность достижения запланированных результатов, выполнения поручений;
- отсутствие замечаний по результатам проверок и ревизий деятельности учреждения.

### **3.1.9 Премирование заведующей социально-реабилитационного отделения** производится:

- выполнение в установленном порядке показателей государственного задания в части сроков и объемов его исполнения, требований исполнения обязательств и стандартов качества;
- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения.
- отсутствие замечаний по результатам проверок и ревизий деятельности учреждения.

### **3.1.10 Премирование психолога** производится:

- своевременность достижения запланированных результатов, выполнения поручений;
- за сложность и многообразие выполняемых трудовых функций и работ.

### **3.1.11 Премирование заведующей отделением временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов** производится:

- выполнение в установленном порядке показателей государственного задания в части сроков и объемов его исполнения, требований исполнения обязательств и стандартов качества;

- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения.

-отсутствие замечаний по результатам проверок и ревизий деятельности учреждения.

#### **3.1.12 Премирование для врача, врача-специалиста, палатных медицинских сестер, медицинской сестры, инструктора ЛФК, сестры-хозяйки производится:**

-качество работы на основе оценки руководителя структурного подразделения;

-высокий профессионализм и качество, оперативность, добросовестное и ответственное отношение к выполняемой работе;

-отсутствие замечаний по результатам проверок и ревизий деятельности учреждения.

#### **3.1.13 Премирование для санитарок производится :**

-отсутствие замечаний по результатам проверок и ревизий деятельности учреждения;

-качество работы на основе оценки руководителя структурного подразделения.

#### **3.1.14 Премирование для поваров производится:**

-отсутствие замечаний по результатам проверок и ревизий деятельности учреждения;

-качество работы на основе оценки руководителя структурного подразделения.

#### **– 15 Премирование для заведующих хозяйством производится:**

-отсутствие замечаний по результатам проверок и ревизий деятельности учреждения;

-качество работы на основе оценки руководителя структурного подразделения.

#### **3.1.16. Премирование для программиста производится:**

-качество работы на основе оценки руководителя структурного подразделения;

-высокий профессионализм и качество, оперативность, добросовестное и ответственное отношение к выполняемой работе;

-отсутствие замечаний по результатам проверок и ревизий деятельности учреждения.

#### **3.1.17 Премирования для обслуживающего персонала ( водитель, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, оператор котельной, сторож, уборщик служебных помещений, уборщик территории) производится:**

--качество работы на основе оценки руководителя структурного подразделения;

-своевременность достижения запланированных результатов, выполнения поручений.

## **4 Порядок выплаты стимулирующих надбавок**

Надбавки устанавливаются к окладу на определенный срок, но не более одного года, приказом по учреждению по согласованию с выборным профсоюзным органом или представителем работников.

**4.2.** Стимулирующие надбавки осуществляется на основании приказа директора Центра по согласованию с профсоюзным комитетом или представителем работников.

**4.3.** Директор Центра по согласованию с профсоюзным комитетом или представителем работников может повысить стимулирующую надбавку отдельным работникам с учетом их вклада в общее дело Центра.

**4.4** Основанием для понижения или отказа выплат стимулирующего характера являются:

-недостаточный уровень исполняемой дисциплины;

-низкая результативность работы;

-ненадлежащее качество работ с документами и выполнение поручений директора;

-недостаточный профессиональный уровень выполнения служебных обязанностей ;

-несоблюдение требований внутреннего трудового распорядка учреждения;

-несоблюдение требований пожарной безопасности;

-неснятое дисциплинарное взыскание, срок по которому не превысил 6 календарных месяцев.

**4.5.** Стимулирующие надбавки выплачиваются за фактически отработанное время.

**4.6.** Стимулирующие надбавки работников выплачиваются за счет средств фонда оплаты труда и от платных услуг и иной приносящий доход деятельности .

**4.7.** При отсутствии или недостатке соответствующих средств директор ОБУСО «КЦСОН Суджанского района» вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить их выплату, предупредив работников в установленном законом порядке.

**4.8.** Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается к должностному окладу работника. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться в баллах, где 1 балл равен 1 проценту и виде коэффициента к окладу работника по приказу директора Центра.



Согласовано \_\_\_\_\_  
Собранием трудового коллектива  
Протокол № \_\_\_\_\_ от 19.12.19г.

Утверждено \_\_\_\_\_  
приказом директора ОБУСО  
«КЦСОН Суджанского района»  
№ 1016 от 19 декабря 2019г.

## ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка для работников областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Суджанского района Курской области»

### 1 Общие положения.

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом и иными Федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений с Работодателем.

1.2. Обязанность каждого способного к труду гражданина Российской Федерации - добросовестный труд в избранной им деятельности, соблюдение трудовой дисциплины.

1.3. Дисциплина труда - обязательное для всех работников, подчинение правилам поведения, определенными Трудовым Кодексом РФ и настоящими Правилами.

Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иных избранных представителей работников.

### 2. Порядок приема и увольнения работников.

2.1. Основанием возникновения трудовых отношений между Работником и Работодателем является заключение трудового договора (эффективного контракта) о работе в ОБУСО «КЦСОН Суджанского района».

2.2. При заключении трудового договора (эффективного контракта), лицо поступающее на работу предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и(или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор (эффективный контракт) заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ (в бумажном или электронном виде), подтверждающий регистрацию в системе персонализированного учета и сформированный в личном кабинете гражданина на сайте ПФР;

Если сотрудник устраивается на работу впервые и подает через работодателя заявление в ПФР об открытии индивидуального лицевого счета, то такой документ получает сам работодатель, либо выданную ранее карточку СНИЛС (так как они сохраняют свое действие наравне с новым документом и обмена не подлежат). При потере карточки СНИЛС сотрудником восстанавливать ее не нужно. При необходимости вместо бумажного СНИЛС сотрудник может распечатать уведомление на сайте ПФР;

-свидетельство о постановке на налоговый учет (свидетельство о присвоении ИНН)

-документы воинского учета- для военнообязанных и лиц подлежащих призыву на военную службу;

-диплом или иной документ о полученном образовании (полном или неполном) и (или) документ, подтверждающий специальность или квалификацию;  
-справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;

2.3. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных трудовым законодательством, иными федеральными законами.

При заключении трудового договора (эффективного контракта) впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется Работодателем.

2.4. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или иной причине Работодатель по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформляет новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

2.5. Прием на работу осуществляется заключением трудового договора (эффективного контракта) в письменной форме, который составляется в двух экземплярах и каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора (эффективного контракта) передается Работнику, другой хранится у Работодателя.

Получение Работником трудового договора (эффективного контракта) должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора (эффективного контракта), хранящего у Работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Трудовой договор (эффективный контракт) не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя, или его представителя.

При фактическом допущении Работника к работе, Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор (эффективный контракт) в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе (ст. 67 ТК РФ). Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (эффективного контракта).

Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором (ст. 58 ТК РФ).

Прием на работу осуществляется, как правило, с прохождением испытательного срока, срок испытания не может превышать трех месяцев, и шести месяцев для руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, а также руководителей филиалов, представительств или обособленных структурных подразделений организации (ст. 70 ТК РФ).

Условия об испытании устанавливаются по соглашению сторон при заключении трудового договора (эффективного контракта). Отсутствие в трудовом договоре (эффективном контракте) условия об испытании означает, что Работник принят без испытания.

В случае, когда Работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (эффективного контракта) условие об испытании может быть включено в трудовой договор (эффективный контракт), только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

При заключении трудового договора (эффективного контракта) на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Если в период испытания Работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт) по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня (ст. 71 ТК РФ).

Запрещается требовать от Работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом), за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными Федеральными законами. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия Трудового договора (эффективного контракта). (ст. 60 ТК РФ).

2.6. Запрещается заключение срочных трудовых договоров (эффективных контрактов) в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается Трудовой договор (эффективный контракт) на неопределенный срок. (ст. 58 ТК РФ)

Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работниками:

- на неопределенный срок;

- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор (эффективный контракт) может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, другими Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей

работы и условий ее выполнения.

2.7. Если при заключении трудового договора (эффективного контракта) в него не были включены какие либо сведения и (или) условия из числа, предусмотренных ст 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора (эффективного контракта) не заключенным или его расторжения.

2.8. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного Работодателя является для Работника основной (ст. 66 ТК РФ).

2.9. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт), предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее чем, за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом или иными Федеральными законами.

Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

Днем прекращения трудового договора (эффективного контракта), во всех случаях, является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом или иными Федеральными законами сохранилось место работы (должность) (ст 84.1 ТК РФ).

Прекращение трудового договора (эффективного контракта) оформляется приказом. С приказом Работодателя о прекращении трудового договора (эффективного контракта) Работник должен быть ознакомлен под роспись.

2.10. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащем образом заверенную копию приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с приказом под роспись на приказе делается соответствующая запись.

2.11 В день прекращения трудового договора (эффективного контракта) Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. Запись в трудовую книжку об обосновании и причине прекращения трудового договора (эффективного контракта) должна производиться в точном соответствии с формулировками трудового законодательства или иного Федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового Кодекса или иного Федерального закона.

2.12. В случае, когда в день прекращения трудового договора (эффективного контракта) выдать трудовую книжку Работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

Со дня направления указанного уведомления Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. (ст. 84.1 ТК РФ).

2.13. Срочный трудовой договор (эффективный контракт) прекращается с истечением срока его действия.

О прекращении срочного трудового договора (эффективного контракта) с

истечением срока его действия Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора (эффективного контракта), заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта), за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) заключается в письменной форме.

В случае, когда по причинам связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением трудовой функции Работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом (ст. 74 ТК РФ).

### **3. Основные права и обязанности работников.**

3.1. Перечень обязанностей (работ), которые выполняет каждый Работник по своей профессии (должности), специальности определяется должностными инструкциями, должностными обязанностями, с которыми Работник знакомится под роспись до заключения трудового договора (эффективного контракта) или дополнительного соглашения об изменении трудовой функции (должности).

3.2. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора (эффективного контракта) в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом);
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном размере выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- получение полной достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке,



установленном Трудовым кодексом иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей и компенсации морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами. (ст. 21 ТК РФ).

3.3. Работник имеет право заключать трудовые договора (эффективные контракты) о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же Работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого Работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60.1 ТК РФ).

#### 3.4. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором (эффективным контрактом);
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать трудовую дисциплину, нормы, правила и инструкции по охране труда,
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знания требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать требования об антикоррупционной политике, утвержденные приказом от 29.12.2018г №1052
- соблюдать установленный Работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;
- повышать свой профессиональный уровень путем прохождения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения своей квалификации не реже одного раза в 5 лет на протяжении всей трудовой

деятельности;

- содержать в порядке и чистоте рабочее место, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

#### **4.Основные права и обязанности Работодателя.**

##### **4.1. Работодатель обязан:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, локальные, нормативные акты, условия коллективного договора, трудовых договоров (эффективных контрактов);
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором (эффективным контрактом);
- обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работнику оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами (эффективными контрактами);
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договора с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создавать производственный совет (за исключением Работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа Работников данного Работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации Работников. Полномочия, состав, порядок деятельности

производственного совета и его взаимодействия с Работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов Работников, решение которых в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда (ст. 22 ТК РФ).

### **5. Рабочее время и время отдыха.**

5.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учет времени фактически отработанного каждым Работником.

5.2. Работникам учреждения при работе на персональном компьютере с уровнем нагрузки до 20000 знаков за рабочую смену установить перерывы через 2 часа от начала рабочей смены и через 2 часа после обеденного перерыва продолжительностью 15 минут каждый.

После 3-х часов непрерывного управления автомобилем водителю предоставляется специальный перерыв для отдыха от управления автомобилем в пути продолжительностью не менее 15 минут, в дальнейшем перерывы такой продолжительностью предусматривать не более чем через каждые 2 часа (в соответствии с Положением, утвержденным Приказом Минтранса России от 20.08.2004 №15 п. 24).

Работникам с повышенным нервным напряжением и получающим компенсационные выплаты в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда предоставляется специальный перерыв для отдыха 1 раз в 2 часа на 10 минут.

Для Работников устанавливается: а) 40- часовая пятидневная рабочая неделя (для директора, зам. директора, зав. отделениями, специалиста по кадрам, главного бухгалтера, бухгалтера, специалиста по охране труда, психолога, экономиста, инструктора ЛФК, медицинской сестры, медицинской сестры по массажу социально- реабилитационного отделения, уборщика территории, заведующего хозяйством, специалиста по социальной работе, повара хозяйственной службы, работников – мужчин, работающих в городской и сельской местностях, женщин, работающих в городской местности, водителя).

**Выходной день:** суббота, воскресенье.

б) 36-часовая пятидневная рабочая неделя (для социальных работников – женщин, работающих в сельской местности)

**Выходной день:** суббота, воскресенье;

36-часовая пятидневная рабочая неделя (для заведующей отделением временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов, машиниста по стирке и ремонту спецодежды, сестры-хозяйки,)

**Выходной день:** суббота- воскресенье.

**Начало работы – окончание работы:** а) с 8.00 ч. до 17.00 ч. - ( для директора, зам. директора, зав. отделениями, специалиста по кадрам, главного бухгалтера, бухгалтера, специалиста по охране труда, психолога, экономиста, инструктора ЛФК, медицинской сестры, медицинской сестры по массажу социально- реабилитационного отделения, уборщика территории, заведующего хозяйством, специалиста по социальной работе, повара хозяйственной службы, работников – мужчин, работающих в городской и сельской местностях, женщин, работающих в городской местности, водителя).

б) с 08.00 ч. до 12.00 ч. – уборщик служебных помещений;

в) с 8.00 ч. до 19.00 ч. – (для повара отделения временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов)

г) с 9.00 ч. до 9.00 ч. – (для медицинской сестры-палатной, санитарки, оператора котельной отделения временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов;

д) с 9.00 ч. до 17.00 ч. – (для зав. отделением временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов, сестры-хозяйки, машиниста по стирке и ремонту спецодежды;

е) с 20.00 ч. до 08.00 ч. – (для сторожа отделения временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов, сторожа ОБУСО «КЦСОН Суджанского района).

**Перерыв на обед:** а) с 12.00 ч. до 13.00 ч. - директор, зам. директора, зав. отделениями, специалист по кадрам, главный бухгалтер, бухгалтер, специалист по охране труда, психолог, экономист, инструктор ЛФК, медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, уборщик территории, специалист по социальной работе, повар хозяйственной службы, социальные работники – мужчины, работающие в городской и сельской местностях, женщины, работающие в городской местности, водитель, заведующий хозяйством, сестра-хозяйка отделения временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов; машинист по стирке и ремонту спецодежды

б) с 12.00 ч. до 12.45 ч.-для заведующей отделением временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов, сестры-хозяйки, машиниста по стирке и ремонту спецодежды

в) с 14.00 ч. до 15.00 ч. – повара отделения временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов;

Для медицинских сестер-палатных, санитарок, операторов котельной, сторожа, устанавливается сменный режим рабочего времени и выходные дни согласно графику сменности.

Продолжительность работы при сменном режиме, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, определяется графиками сменности, утвержденными директором учреждения с

соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочего времени за месяц или другой учетный период. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работники чередуются по сменам равномерно (**приложение**).

5.3. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, Работодатель отстраняет (не допускает к работе) в указанный день (смену).

Работодатель отстраняет (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

В случае отстранения от работы Работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, либо предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все отстранения от работы как за простой. (ст. 76 ТК РФ).

5.4. Продолжительность рабочего времени (смены) непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню уменьшается на 1 час.

На отдельных видах работ (в т. ч. для сторожей, поваров, операторов котельной, санитарок), где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия Работника по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.5. Привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.6. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ)

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

5.7. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. (ст. ст.114,115 ТК РФ)

5.8. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у сотрудника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое

время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (графиком отпусков)

5.9. По соглашению между сотрудником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отпуск не может быть предоставлен работнику только на выходные дни, то есть на субботу-воскресенье.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Отзыв из отпуска допускается только с согласия Работника.

5.11. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам:

- с вредными условиями труда,
- с ненормированным рабочим днем.
- за работу на компьютере (**приложение**).

5.12. Работникам, заключившим трудовой договор (эффективный контракт) на срок до двух месяцев и Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц (ст. 291, 295 ТК РФ).

5.13. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

5.14. Работающим инвалидам (независимо от группы инвалидности) продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска – 30 календарных дней (ст. 23 Федерального Закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» №181 - ФЗ от 24.11.1995 г.).

5.15. Сотрудники, имеющие трех и более детей в возрасте до 12 лет, могут брать отпуск в удобное для них время (ст.262.2 ТК РФ). Такое право действует на обоих родителей и возникает через полгода работы в учреждении.

5.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.16. Лицам, работающим по совместительству ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе (ст. 286 ТК РФ).

В случае, если на работе по совместительству Работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

5.17. Продолжительность работы, по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей он может работать по

совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников. (ст. 284 ТК РФ).

5.18. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка. Работники, которые достигли 40 лет и более, при прохождении диспансеризации в порядке предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, в течении пяти лет до выхода на пенсию, а также пенсионеры имеют право проходить диспансеризацию два рабочих дня в году.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем. Сотрудник предоставляет письменное заявление не позднее, чем за неделю до освобождения от работы. Согласованный день работодатель фиксирует в приказе.

#### **6. Оплата труда.**

6.1. Заработная плата определяется в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

6.2. Система заработной платы, установленная в учреждении, определяется локальными нормативными актами учреждения и конкретизируется в эффективном контракте.

6.3. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику два раза в месяц. Установленными днями для произведения расчетов с работниками являются 7-е и 22-е числа месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата Работнику выплачивается путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

6.4. Для целей учета начисления и выплаты заработной платы, а равно иных выплат материального стимулирования труда за учетный период отработанного работниками рабочего времени принимается один календарный месяц. Учет рабочего времени, отработанного каждым работником, ведется лицом, назначенным приказом директора учреждения.

6.5. Удержания из заработной платы работника производятся в случаях и в размерах, предусмотренных трудовым договором и федеральными законами



### **7. Охрана труда.**

7.1. Обязанность по обеспечению безопасных условий охраны труда в организации возлагается на Работодателя.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

7.2. В случаях, причинения вреда жизни и здоровью Работника при исполнении или трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с Федеральным законом. (ст. 220 ТК РФ).

7.3. Работодатель принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний, своевременно представляет льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда, обеспечивает Работников в соответствии с действующими нормами и положениями, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

#### **7.4. Работник обязан:**

- соблюдать требования охраны труда, проходить обучение безопасным методам и приемам выполнению работ (услуг) и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний, требований охраны труда;

- немедленно извещать своего, непосредственного Руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или об ухудшении своего состояния здоровья; в том числе проявлении признаков острого профессионального заболевания.

#### **7.5. Работнику запрещается:**

- курить вне мест, где по условиям противопожарной безопасности и промсанитарии установлен такой запрет, а также оставлять личную и специальную одежду, в местах, не предназначенных для ее хранения.

7.6. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний Работниками должны строго соблюдаться общие и специальные предписания по технике безопасности, действующие в учреждении.

### **8. Поощрения за успехи в работе.**

8.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие достижения в работе применяются меры поощрения, предусмотренные статьей 191 ТК РФ, в тоже время директор может применить иные меры поощрения в зависимости от трудового вклада работника. Допускается одновременное применение к работнику нескольких видов поощрений.

8.2. За соблюдение обязанностей по противодействию коррупции, а также в случае информирования о случаях принуждения к антикоррупционному поведению и принятия мер для его предотвращения работник представляется для объявления Благодарности директора в порядке, утвержденном Положением о поощрении.

8.2. Поощрения оформляются приказом (распоряжением) директора учреждения с указанием вида поощрения и его основания, затем доводятся до сведения всех работников и заносятся в трудовую книжку работника.

8.3. Материальные формы поощрения за успехи в работе могут также устанавливаться в других локальных нормативных актах учреждения.

### **9. Дисциплинарные взыскания и порядок их применения.**

9.1. Работодатель вправе требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, а также к имуществу других работников и имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если он несет ответственность за сохранность этого имущества.

9.2. Работодатель вправе контролировать исполнение работниками трудовых функций, присутствие их на рабочих местах, соблюдение правил использования оборудования любыми законными способами.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства при которых он совершен.

9.2. Трудовой кодекс допускает расторжение трудового договора (эффективного контракта) в случаях:

-неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 ст. 81 ТК РФ).

Однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, в том числе: - прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены). (подпункт «а» пункта 6 ст. 81 ТК РФ);

- появления на работе Работника (на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению Работодателя Работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подпункт «б» пункта 6 ст. 81 ТК РФ);

- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях (подпункт «г» пункта 6 ст. 81 ТК РФ);

- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный

случай, на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подпункт «д» пункта 6 ст. 81 ТК РФ) и другим основаниям законодательства о труде РФ.

9.3. Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации организации (предприятия) либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. (ст. 81 ТК РФ).

9.4. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение.

9.5. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работодателем не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

9.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – не позднее двух лет со дня его совершения.

В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под роспись в течение трех рабочих дней, не считая времени отсутствия на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель, до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания, имеет право снять его с Работника по собственному желанию, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа Работников.

9.7. В течение срока дисциплинарного взыскания меры поощрения, предусмотренные разделом настоящих Правил, к Работнику не применяются.

9.8. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка действуют со дня их утверждения в установленном, ст. 190 ТК РФ, порядке и Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок ими установленный.

Во всех иных случаях, не предусмотренных настоящими правилами, необходимо руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации о

труде регулирующим трудовые отношения Работника и Работодателя.

### **10. Заключительные положения**

10.1. По всем вопросам, не нашедшим своего решения, Работники и Работодатель руководствуются ТК РФ и иными нормативными актами РФ.

10.2. По инициативе Работодателя или Работников (после согласования с

представителями трудового коллектива) в настоящее Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

Приложение №1  
к Правилам внутреннего  
трудового распорядка  
ОБУСО «КЦСОН Суджанского района»

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор ОБУСО «КЦСОН  
Суджанского района»  
*В.З.Заленская* Заленская Е.Н.  
«19» декабря 2019г.

Перечень должностей работников ОБУСО «КЦСОН Суджанского района»  
работа которых дает право на дополнительный отпуск за ненормированный  
рабочий день и за работу на компьютере

Директор	14 календарных дней
Заместитель директора	6 календарных дней
Главный бухгалтер	6 календарных дней
Экономист 1 категории	6 календарных дней
Бухгалтер 1 категории	3 календарных дня
Заведующий структурным подразделением (отделением)	6 календарных дня
Специалист по социальной работе	3 календарных дня
Водитель автомобиля социально- реабилитационного отделения	3 календарных дня
Водитель автомобиля хозяйственной службы	3 календарных дня
Водитель автомобиля отделения организации и предоставления социальной помощи и (или) социальных услуг гражданам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации	3 календарных дня
Специалист по охране труда	3 календарных дня
Специалист по кадрам	3 календарных дня
Программист	3 календарных дня

Согласовано:  
Представитель работников  
трудового коллектива  
Исц Г.В.Конопля

Утверждаю:  
Директор ОБУСО  
«КЦСОН Суджанского района»  
В.И.Заленская

Соглашение  
по охране труда Работодателя и Представителя работников  
трудового коллектива ОБУСО «КЦСОН Суджанского района»  
на 2020 год

№ п/п	Содержание мероприятия (работ)	Стоимость работ в тыс.руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
1	Обеспечивать специальной одеждой, обувью, инвентарем работников учреждения	70,0	Весь период	специалист по охране труда
	Обеспечивать смывающими и обезвреживающими средствами работников учреждения	10,0	Весь период	специалист по охране труда, завхоз
	Организовать проведение медицинского осмотра (первичного, периодического)	170,0	В течение года	специалист по охране труда
	Организовать проведение психиатрического обследования работников	2,5	По мере необходимости	специалист по охране труда
	Организовать поверку сигнализаторов загазованности и гидрометров	6,2	1 раз в год	Зам. директора по АХЧ
	Проверка состояния огнезащитной обработки деревянных конструкций чердачных помещений	3,0	1 раз в год	Зам. директора по АХЧ
	Проверка огнезащитной обработки деревянных панелей зданий	3,0	1 раз в год	Зам. директора по АХЧ
	Организовать обучение, инструктаж, проверку знаний по охране труда работников учреждения	10,1	Весь период	Специалист по охране труда
	Организовать обучение водителей по 20-ти часовой программе	3,0	1 раз в год	Специалист по охране труда
	Организовать обучение по пожарно-техническому минимуму	3,2	1 раз в год	Зам. директора по АХЧ
	Организовать обучение ответственных за эксплуатацию электроустановок за электрохозяйство	3,6	1 раз в год	Специалист по охране труда
	Организовать обучение операторов котельных	2,5	По мере необходимости	Специалист по охране труда
	Пополнять медицинский кабинет необходимыми медикаментами	83,5	постоянно	Медицинская сестра
	Производить ремонт и замену систем водопровода, канализации, отопления вентиляционных коробов, кровли	2300,0	В течение года (по мере необходимости)	Зам. директора по АХЧ
	Производить постепенную замену электрического оборудования, пришедшего в негодность	20,0	В течение года (по мере необходимости)	Зам. директора по АХЧ
	Производить обход, осмотр здания и необходимый ремонт	500,0	Ежеквартально	Зам. директора по АХЧ

Согласовано:  
Представитель работников  
Трудового коллектива  
*Г.В. Конопля*  
« \_\_\_\_\_ »

Утверждаю:  
Директор ОБУСО  
«КЦСОН Суджанского района»  
*Е.Н. Заленская*  
« \_\_\_\_\_ »

**Перечень и нормы выдачи  
специальной одежды, обуви и инвентаря работникам ОБУСО  
«КЦСОН Суджанского района»**

№ п/п	Наименование должности	Виды спецодежды и обуви	Кол-во штук	Срок износа (лет)
1	Медицинская сестра	Тапочки кожаные Халат хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажная Полотенце	1 2 2 2	1 1 1 1
2	Медицинская сестра-палатная	Тапочки кожаные Халат хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажная Полотенце	1 2 2 2	1 1 1 1
3	Санитарка	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	2	1 до износа
4	Повар	Полотенце Куртка белая хлопчатобумажная Колпак или косынка Фартук из плотной ткани	2 2 2 2	1 1 1 1
5	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный Сапоги резиновые	1 1 1	1 1 1
6	Сторож	Костюм из смешанных тканей	1	1
7	Оператор котельной	Комбинезон хлопчатобумажный	1	1
8	Водитель автомобиля	Костюм хлопчатобумажный Перчатки хлопчатобумажные или трикотажные с полимерным покрытием Жилет сигнальный	1 6 пар 1	1 1 1
9	Уборщик территории	Халат хлопчатобумажный Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Куртка утепленная	1 1 4 пары 1	1 1 1 3
10	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Галоши резиновые Перчатки резиновые	1 1 пара 12 пар	1 1 1

321296

**Областное бюджетное учреждение социального обслуживания  
«Комплексный центр социального обслуживания населения  
Суджанского района Курской области»**

ОГРН 1024600786440, ИНН 4623003670, КПП 462301001  
307800, Курская область, Суджанский район, город Суджа, улица Щепкина, дом 26  
+7 (47143) 2-22-69

**Протокол № 2**

г. Суджа

19 декабря 2019 г.

**Собрание трудового коллектива ОБУСО «КЦСОН  
Суджанского района»**

Численность работников - 137 человек.  
Присутствовало - 116 человек.

Кворум имеется, собрание правомочно принимать решения.

Повестка дня:

1. О рассмотрении коллективного договора ОБУСО «КЦСОН Суджанского района» на 2020-2022 гг.
2. Заключение и подписание коллективного договора в предложенной редакции.
3. Согласование Правил внутреннего трудового распорядка для работников ОБУСО «КЦСОН Суджанского района».

1. По первому вопросу повестки дня выступил заместитель директора Алмаев Д.А., доложивший собранию о предложении администрации ОБУСО «КЦСОН Суджанского района» заключить коллективный договор.

Решили:

Заключить коллективный договор областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Суджанского района Курской области» на 2020-2022 гг.

За принятие решения проголосовало:

«за» – 116 человек;

«против» – 0 человек;

«воздержалось» – 0 человек.

2. По второму вопросу повестки дня выступил заместитель директора Алмаев Д.А., предложивший в качестве представителя от имени работников избрать Коноплю Г.В. заведующего отделением № 6 и доверить ей подписание коллективного договора.

Решили:

Избрать указанного работника в качестве представителя трудового коллектива для подписания коллективного договора.

За принятие решения проголосовало:

«за» – 116 человек;

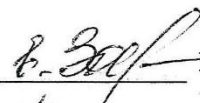



«против» – 0 человек;  
«воздержалось» – 0 человек.

3. По третьему вопросу решили согласовать Правила внутреннего трудового распорядка для работников ОБУСО «КЦСОН Суджанского района».

4. Поручить Алмаеву Д.А. Заместителю директора направить на регистрацию в комитет по труду и занятости населения Курской области коллективный договор ОБУСО «КЦСОН Суджанского района» до 30 декабря 2019 года.

Подписи:

Председатель		Е.Н. Заленская
Секретарь		Е.В. Несмачная

КОМИТЕТ ПО ТРУДУ И  
ЗАЩИТЕ ПРАВА РАБОТНИКОВ  
КУРСКОЙ ОБЛАСТИ  
Регистрационный № 1413  
« 27 » 12 2015 г.  
Подпись *[подпись]*

В пакете прошито, пронумеровано и  
скреплено печатью  
97 (девятнадцать семь) листов

Директор *[подпись]* Заленская Е.Н.

