

Директор ГБУСОССЗН «Томаровский
дом социального обслуживания»

Д.А. Питимко



«10» октября 2022 г.

Председатель профкома
ГБУСОССЗН «Томаровский
дом социального обслуживания»

Н.А. Тищенко



«10» октября 2022 г.



Уведомительная регистрация проведена министерством социальной защиты населения и труда Белгородской области

«11» октября 2022 года

Регистрационный номер: 215/21 КД - 1/22РС

Условия, ухудшающие положение работников **НЕ ВЫЯВЛЕНЫ**

Иванюкова С.В.

**Дополнительное соглашение № 1
к Коллективному договору
ГБУСОССЗН «Томаровский дом социального обслуживания»
на 2022-2024 годы**

Работодатель в лице Питимко Д.А., действующего на основании Устава, с одной стороны и работники в лице председателя Профкома Тищенко Н.А., с другой стороны, на основании решения трудового коллектива (Протокол общего собрания от "27" сентября 2022г.), в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 1.8 Коллективного договора от "15" декабря 2021 г., заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Изложить Положение «Об отраслевой системе оплаты труда, выплатах стимулирующего характера и социальных выплатах работникам ГБУСОССЗН «Томаровский дом социального обслуживания» (приложение №4) Коллективного договора от "15" декабря 2021 г. на 2022-2024 годы в следующей редакции:

ПОЛОЖЕНИЕ

**«Об отраслевой системе оплаты труда, выплатах стимулирующего характера и социальных выплатах работникам
ГБУСОССЗН «Томаровский дом социального обслуживания»**

Настоящее положение разработано в соответствии с постановлениями Правительства Белгородской области от 21 декабря 2006 г. №261-пп «Об

утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений социальной защиты населения Белгородской области», от 10.11.2014 года №407-пп «Об утверждении Порядка расходования организациями социального обслуживания системы социальной защиты населения области средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг», приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.12.2012 N 1183н "Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников", приказом Минздравсоцразвития России от 23.07.2010 г. №541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения», Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 г. №37и определяет порядок формирования системы оплаты труда, порядок выплат надбавок стимулирующего характера работников государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения « дом социального обслуживания ».

При оплате труда работникам ГБУСОССЗН «Томаровский дом социального обслуживания » (далее – учреждение) установлены следующие выплаты:

1. Базовый оклад

1.1. Работникам учреждения установлены базовые оклады в размере:

Наименование должностей	Размер базового оклада, рублей
Врачи	6730
Средний медицинский персонал	5998
Специалисты (экономист по финансовой работе, экономист, юрисконсульт, специалист по социальной работе, программный администратор, специалист по закупкам, библиотекарь, культорганизатор, начальник хозяйственного отдела, специалист по охране труда и технике безопасности, специалист по пожарной безопасности, шеф-повар, психолог, инструктор по трудовой терапии, специалист по кадрам)	6451
Заведующий складом, делопроизводитель, слесарь-сантехник, водитель автомобиля, сестра-хозяйка, столяр-плотник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, агент по снабжению.	5852
Заведующая прачечной, оператор стиральных машин, повар	5652
Сиделка	5600
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, садовник, рабочий по благоустройству, уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территории, сторож, санитар сопровождающий, санитарка-	5554

уборщица, санитарка палатная, санитарка-ваннщица, парикмахер, кастелянша, швея, кухонный рабочий, официант, мойщик посуды, подсобный рабочий.	
---	--

1.3. Специалистам, работающим в сельской местности, устанавливаются повышенные на 25% базовые оклады по сравнению с базовыми окладами специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

1.4. Фонд оплаты труда формируется на календарный год как за счет средств областного бюджета, так и за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Фонд оплаты труда состоит из базовых окладов, утверждаемых правительством Белгородской области, перечней выплат компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера. При оптимизации структуры и численности работников интерната субсидии на выполнение государственного задания на оплату труда работников учреждения, утвержденные на соответствующий финансовый год, не уменьшаются при введении отраслевой системы оплаты труда.

1.5. С 1 января 2022 года минимальный размер оплаты труда установлен в размере 13890 рублей, далее минимальный размер оплаты труда устанавливается в соответствии с федеральным законодательством РФ.

2. Компенсационные выплаты:

2.1. Коэффициент за специфику работы:

2.1.1. Работа с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда в размере 0,25 базового оклада всем категориям работников учреждения.

2.2. Коэффициент квалификации:

2.2.1. Специалистам, имеющим высшую категорию в размере - 0,3 базового оклада;

2.2.2. Специалистам, имеющим первую категорию в размере -0,2 базового оклада;

2.2.3. Специалистам, имеющим вторую категорию в размере - 0,1 базового оклада.

2.3. Коэффициент уровня управления:

2.3.1. Заместителю директора по общим вопросам в размере - 0,4 базового оклада;

2.3.2. Заместителю директора по финансово-экономической работе в размере - 0,4 базового оклада;

2.3.3. Заведующему отделением в размере - 0,4 базового оклада

2.3.4. Начальнику хозяйственного отдела в размере - 0,3 базового оклада;

2.3.5. Старшей медицинской сестре в размере - 0,3 базового оклада;

2.3.6. Шеф-повару в размере – 0,3 базового оклада.

2.4. Коэффициент за особые условия работы устанавливается работникам учреждения за работу с лежачими больными в размере – 0,05 базового оклада;

2.5. Коэффициент за непрерывный стаж работы:

2.5.1. Работникам, проработавшим в учреждении 3 года – 0,2 базового оклада, проработавшим 5 лет – 0,3 базового оклада; врачам и среднему медицинскому персоналу – в размере 0,3 базового оклада за первые три года и по 0,15 за каждые последующие два года непрерывной работы, но не более 0,6 базового оклада.

2.6. Надбавка за ненормированный рабочий день (вызов на семинары, совещания по обмену опытом, и т.д., в том числе и в выходные дни).

2.6.1. Устанавливается водителям автомобиля учреждения в размере 50% базового оклада.

2.7. За совмещение профессий (должностей) (ст. 60.2 ТК РФ):

2.7.1. в размере от 15 % до 50 % базового оклада

2.8. За увеличение объема выполняемых работ (ст. 60.2 ТК РФ):

2.8.1. в размере от 5 % до 50 % базового оклада.

2.9. За работу в ночное время (с 22ч до 6ч) оплата в размере 50 % часовой тарифной ставки (должностного оклада и коэффициента за специфику работы) за каждый час работы в ночное время.

2.10. Специальная оценка условий труда – в размере 4 % базового оклада, выплачивается на основании Федерального закона Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. № 426 - ФЗ «О специальной оценке условий труда» в соответствии с заключениями эксперта.

2.11. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ):

2.11.1. работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада и коэффициента за специфику работы) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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. День отдыха так же подлежит оплате в одинарном размере.

3. Порядок оплаты труда директора, заместителя директора по финансово-экономической работе и заместителя директора по общим вопросам

3.1. Заработная плата директора учреждения определяется трудовым договором, заключенным с Министерством социальной защиты населения и труда Белгородской области в установленном порядке.

3.2. Должностной оклад заместителя директора по финансово-экономической работе, заместителя директора по общим вопросам, определяется трудовым договором, заключенным в установленном порядке и согласовывается с Министерством социальной защиты населения и труда Белгородской области.

Должностной оклад заместителя директора по общим вопросам, заместителя директора по финансово-экономической работе устанавливается ниже должностного оклада директора учреждения на 10%.

3.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера директору, заместителю директора по общим вопросам, заместителю директора по финансово-

экономической работе осуществляются в соответствии с настоящим положением по согласованию с Министерством социальной защиты населения и труда Белгородской области

3.4. Министерство социальной защиты населения и труда Белгородской области устанавливает директору учреждения стимулирующую выплату – вознаграждение по итогам работы за квартал и год по результатам деятельности.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата водителям автомобилей за классность;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Выплаты стимулирующего характера производятся при выполнении объема работы и в зависимости от достижения каждым работником утвержденных критериев в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам учреждения:

- за интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- за особый режим работы;
- за высокие достижения в работе;
- за участие в выполнении особо важных или срочных работ, мероприятий;
- за обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;
- за напряженность в труде;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- за участие в проектной деятельности;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

4.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится на основании приказа директора учреждения в размере:

- врачи – до 600 %;
- средний медицинский персонал- до 300 %;
- прочий персонал, включая специалистов, обслуживающий персонал от 5 % до 100 %

4.2.3 В соответствии с Постановлением Правительства Белгородской области от 18.05.2020г. №191-пп «О введении особого режима работы и осуществлении выплат стимулирующего характера за особые условия труда и дополнительную нагрузку работникам стационарных организаций социального обслуживания населения Белгородской области» и при введении особого режима работы (сменный характер работы) в Учреждении в связи с риском заражения новой короновирусной инфекцией, могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

4.2.4 Доплата сотрудникам Учреждения за непрерывный принцип работы и фактическое пребывание на карантинных мероприятиях из субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания за счет средств бюджета публично-правового образования, создавшего учреждение (сокращенно - доплата в период карантинных мероприятий). Доплаты производятся согласно приказу директора Учреждения, на основании приказа Министерства социальной защиты населения и труда Белгородской области

4.2.5 Выплата за особые условия труда и дополнительную нагрузку лицам, из групп риска заражения новой коронавирусной инфекцией (из средств федерального бюджета). Указанные выплаты производятся согласно приказу директора Учреждения.

4.3. Выплаты за качество предоставляемых услуг (выполняемых работ):

4.3.1. Выплата работникам учреждения за качество предоставляемых услуг производится согласно Положению о стимулирующих выплатах на основе ключевых показателей эффективности от 01 января 2022 г.

4.3.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается приказом директора учреждения при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказании услуг;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- успешном выполнении особо важных, сложных и ответственных поручений, специальных заданий;
- соблюдении качества выполняемых работ в части подготовки и отработки договоров и прочих документов;
- соблюдении качества выполняемых работ в части оказания услуг;
- соблюдении качества выполняемых работ в части входящей и исходящей документации в установленные сроки.

4.3.3. Размер стимулирующей выплаты устанавливается индивидуально каждому сотруднику на основании оценки выполнения ключевых показателей деятельности, исходя из суммы средств для распределения стимулирующих выплат и суммы набранных баллов.

4.4. Надбавка за классность устанавливается водителям и выплачивается в размере:

- за 2 класс - 10 % от базового оклада;
- за 1 класс - 25 % от базового оклада;

4.5. Премия по итогам работы:

4.5.1. Сумма средств на премирование устанавливается исходя из сложившегося фонда экономии оплаты труда.

Премирование по результатам работы работников учреждения производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества предоставляемых учреждением услуг, своевременном и добросовестном исполнении работниками своих обязанностей, повышении уровня ответственности за порученный участок работы, а также за выполнение важных и ответственных заданий.

4.5.2. Премирование работников может производиться по результатам работы за месяц, квартал, год.

4.5.3. Выплачиваемая премия является формой материального стимулирования эффективного и добросовестного труда. Порядок премирования устанавливается с учетом:

- результатов работы учреждения и его структурных подразделений, личного трудового вклада в общие результаты деятельности;
- своевременного и качественного выполнения работниками своих должностных обязанностей;
- применения в работе современных форм и методов организации труда;
- степени сложности, важности и качества выполнения заданий, эффективности достигнутых результатов за определенный период работы;
- соблюдения служебного распорядка, дисциплинированности, исполнительности, проявления инициативы в работе.

Размер премии за отчетный период (месяц, квартал, год) конкретному работнику определяется в зависимости от результатов его работы и оценивается по показателям результативности.

Конкретные показатели премирования устанавливаются применительно к задачам, выполняемым учреждением и их структурными подразделениями, а также конкретным должностным обязанностям работников.

4.5.4.. Премирование предусматривает также выплату единовременных премий:

- за качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных работ, разовых заданий руководства;
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям (за разработку и внедрение мероприятий, направленных на улучшение оказания социальных услуг, экономию энергии, улучшение условий труда, техники безопасности и др.);
- по случаю торжественного события в общественной жизни учреждения;
- по случаю профессиональных праздников и праздничных дней: «День социального работника», «Международный женский день 8 марта», «День защитника Отечества 23 февраля».
- по случаю награждения сотрудников почетной грамотой от учреждения в размере – 1 000 рублей;
- по случаю торжественного события в личной жизни работника (выход на пенсию);

4.5.5. Премирование за выполнение особо важных и сложных заданий осуществляется на основании приказов директора учреждения.

Размер премии работникам, может устанавливаться в процентах от должностного оклада или в фиксированной сумме (в рублях), и максимальными размерами не ограничивается.

4.5.6. Премия может быть выплачена в уменьшенном размере или не выплачена полностью за упущения в работе, за нарушения в работе, за нарушение сроков и порядка исполнения документов, нарушение трудовой дисциплины, неисполнение должностных обязанностей.

В случае уменьшения размера (невыплаты) премии отдельным работникам в приказе руководителя учреждения, принимаемого с учетом комиссии по стимулирующим выплатам, указываются нарушения, явившиеся причиной для принятия такого решения. Основанием для принятия такого приказа должно быть подтверждение конкретных фактов нарушений согласно представлений (докладной или служебной записки) заместителей директора, заведующих структурными подразделениями, начальника хозяйственного отдела, старшей медицинской сестры.

4.5.7. Не подлежат премированию работники за расчетный период в следующих случаях:

- увольняемые (уволенные) в расчетном периоде из учреждения как не выдержавшие испытания при приеме на работу, а также по собственному желанию;
- поступившие на работу и отработавшие менее месяца в расчетном периоде.

4.5.8. Решение о выплате работникам премии и ее размере принимается руководителем учреждения по письменному представлению заместителей директора, заведующих структурными подразделениями, начальником хозяйственного отдела, старшей медицинской сестры.

Основанием для выплаты премии является приказ за подписью директора учреждения с указанием конкретного ее размера (в процентах от должностного оклада и (или) в рублях) каждому работнику.

4.5.9. Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании решения вышестоящего органа управления с учетом оценки деятельности бюджетного учреждения за отчетный период в соответствии с установленными целевыми показателями эффективности работы учреждения.

4.5.9. Руководитель учреждения организует учет использования средств, выделенных на премирование персонала.

4.5.10. Руководителем учреждения может быть принято решение о полном или частичном лишении премии отдельных работников учреждения при наличии следующих оснований:

- за некачественное исполнение порученной работы, заданий;
- нерациональное использование рабочего времени.

Полное или частичное лишение премии производится в тот отчетный период, в котором было вынесено замечание, на основании решения комиссии по стимулирующим выплатам, утвержденной приказом директора.

4.6. Внешние совместители:

4.6.1 Общий объем средств, направляемых на стимулирующие выплаты, формируется за счет экономии бюджетных средств на оплату труда и за счет средств от приносящей доход деятельности.

4.6.2 Выплаты стимулирующего характера утверждаются приказом директора учреждения в пределах фонда оплаты труда и производятся по

итогах работы сотрудника за предыдущий период. Основанием для издания приказа об установлении стимулирующей выплаты является решение Комиссии по стимулирующим выплатам.

4.6.3 За ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, возложенных на работника, на основании приказа директора учреждения размер выплат стимулирующего характера может быть уменьшен частично или полностью.

5. Выплаты социального характера:

5.1. Выплата социального характера назначается в виде материальной помощи на основании письменного заявления работников учреждения и по решению директора. Материальная помощь оказывается в связи с особыми жизненными обстоятельствами и непредвиденными событиями:

а) в случае смерти супруга, супруги, детей, родителей при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство, копии которых прилагаются к заявлению, - в размере должностного оклада. В случае смерти работника, материальная помощь может выплачиваться одному из членов его семьи (супруг, супруга, дети, родители) на основании письменного заявления при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих принадлежность к членам семьи работника, - в размере должностного оклада;

б) в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара или стихийного бедствия на основании письменного заявления работника при предъявлении подтверждающих документов уполномоченных органов, копии которых прилагаются к заявлению, - в размере должностного оклада;

в) в случае необходимости лечения, дорогостоящей операции, восстановления здоровья в связи с полученным увечьем, заболеванием, перенесенной аварией, травмой или несчастным случаем на основании медицинского заключения - в размере должностного оклада;

г) в связи с рождением ребенка при предъявлении свидетельства о рождении, копия которого прилагается к заявлению - в размере должностного оклада.

5.2. Материальная помощь оказывается работникам, проработавшим в учреждении не менее одного года.

5.3. Выплаты социального характера производятся по приказу директора 5.4. Выплаты социального характера производятся из фонда экономии оплаты труда.



Всего прошито, пронумеровано и скреплено печатью
На 9 (девяти) листах



Директор ГБУСОССЗН «Томаровский
дом социального обслуживания»

Д.А. Питимко

«10» октября 2022г.

