

Дополнительное соглашение N 2
к Коллективному договору от "29" июня 2018 г.
смоленского областного бюджетного учреждения «Новодугинский
специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста»
на 2018-2021 годы

**Изменения и дополнения в коллективный договор СОГБУ «Новодугинский
специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста» от
"29" июня 2018 г на 2018-2021 годы в новой редакции:**

СОГЛАСОВАНО


Уполномоченный трудового
коллектива

 Т.М. Буланина

«22» ноября 2018 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор СОГБУ «Новодугинский
специальный дом для престарелых и
супружеских пар пожилого возраста

 Д.К. Копылова
«22» ноября 2018 года



*Принято уведомительную регистрацию в секторе
социальной защиты населения в Новодугинском районе
Зарегистрировано в журнале № 2 под № 93*

Главный специалист: Василькова Т.М.



д. Мольгино
2018 год

Смоленское областное государственное бюджетное учреждение
«Новодугинский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого
возраста»

ПРОТОКОЛ

от «22» ноября 2018
д. Мольгино

№ 3

заседания общего собрания работников СОГБУ
«Новодугинский специальный дом престарелых
и супружеских пар пожилого возраста»

Всего членов коллектива - 50 человека

Присутствовало - 49 человек

Кворум имеется, собрание правомочно принимать решения.

Избрали:

председатель собрания — директор СОГБУ «Новодугинский специальный дом для престарелых и
супружеских пар пожилого возраста» Копылова Д.К.,
секретарь — инспектор по кадрам Кузьмина О.В.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Рассмотрение вопроса по внесению изменений и дополнений в коллективный договор
СОГБУ «Новодугинский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого
возраста» от 29 «июня» 2018 на 2018-2021 годы.

СЛУШАЛИ:

По данному вопросу повестки дня выступила председатель собрания Копылова Д.К.,
которая сообщила, что коллективом работников и администрацией учреждения необходимо
внесение изменений и дополнений в коллективный договор СОГБУ «Новодугинский
специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста» от 29 «июня» 2018 на
2018-2021 годы.

ГОЛОСОВАЛИ: открытым голосованием – «за» (единогласно).

Р Е Ш И Л И: Внести изменения и дополнения в коллективный договор СОГБУ
«Новодугинский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста» от
29 «июня» 2018 на 2018-2021 годы в предложенной редакции.

Повестка дня исчерпана, собрание считается закрытым.

Председатель собрания _____ (Копылова Д.К.)

Секретарь собрания _____ (Кузьмина О.В.)

Дополнительное соглашение N 2
к Коллективному договору от "29"июня 2018 г.
**смоленского областного бюджетного учреждения «Новодугинский
специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста»
на 2018-2021 годы**

Работодатель в лице директора смоленского областного бюджетного учреждения «Новодугинский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста» Копыловой Д.К. , действующего на основании Устава , с одной стороны, и работники смоленского областного бюджетного учреждения «Новодугинский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста» в лице уполномоченного трудового коллектива Буланиной Т.М., действующие на основании решения общего собрания коллектива , с другой (Протокол общего собрания от "22" мая 2015 г. N 1), в соответствии со ст. ст. 43,44 Трудового кодекса Российской Федерации заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. в разделе 6. «Рабочее время и время отдыха» внести изменения и дополнения в следующие пункты:

- п. 6.9. изложить в следующей редакции: «Работнику может быть предоставлен отпуск большей продолжительностью за счет дополнительных оплачиваемых отпусков.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуска предоставляются работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесенных к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней (приложение №7).»;

- п. 6.11 изложить в следующей редакции:

«Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. (часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. *(часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)*

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой статьи 117 ТК РФ для лиц соответствующего возраста. *(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)*

Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников). *(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)*

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. *(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)*

Примечание:

Постановлением Госкомтруда СССР N 460, Секретариата ВЦСПС N 26-60 от 03.11.1986 утвержден Перечень грузов, погрузка и разгрузка которых оплачивается по повышенным тарифным ставкам в связи с вредными условиями труда.

Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. *(часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)*

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов,

либо коллективным договором, трудовым договором. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ). Предоставление гарантий и компенсаций осуществляется с учетом результатов специальной оценки условий труда.

2. Раздел 7 «Оплата труда» дополнить пунктами следующего содержания:

- п.7.8. «Заработная плата работников устанавливается в соответствии с постановлением Администрации Смоленской области от 13.12.2017 №856 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания граждан по видам экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания»», Указом Президента РФ от 07.05.2012 №597 «О мерах по реализации государственной социальной политике», Положением об оплате труда работников СОГБУ «Новодугинский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста» (Приложение 9 к коллективному договору) .

- п.7.9. «Оплата труда в выходные и праздничные нерабочие дни производится работникам, получающим оклад (должностной оклад) в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх 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 за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.»

- 7.10. При исчислении размера оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни необходимо учитывать не только тарифные ставки (оклады), но и прочие компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда (Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 N 26-П).».

- п.7.3. исключить.

3. в Разделе 8. «Безопасность труда, гигиена, производственная среда и охрана здоровья». внести следующие изменения:

- п. 8.1. изложить в следующей редакции: «Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников необходимо осуществлять с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).»

4. в разделе 1 «Общие положения» приложения №2 слова «техник» заменить словами «ответственный за охрану труда», слова слова "аттестация рабочих мест по условиям труда" заменить словами "специальная оценка условий труда".

5. Приложение № 5 к коллективному договору изложить в новой редакции;

6. Приложение № 6 к коллективному договору изложить в новой редакции.

7. Дополнить коллективный договор Соглашением по охране труда СОГБУ «Новодугинский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста» приложением №8 к коллективному договору.

8. Дополнить коллективный договор положением об оплате труда работников СОГБУ «Новодугинский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста» приложением №9 к коллективному договору.

9. Дополнить коллективный договор положением о премировании работников СОГБУ «Новодугинский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста» приложением №10 к коллективному договору.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
профессий и должностей на которые предусмотрена бесплатная выдача
спецодежды , спецобуви и других СИЗ для работников «СОГБУ
«Новодугинский специальный дом для престарелых и супружеских пар
пожилого возраста»

N п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	<p>Врач-терапевт, средний и младший медицинский персонал</p> <p>Дополнительно: младший медицинский персонал</p> <p>работающим в физиокабинете.</p> <p>работающим в процедурном кабинете</p>	<p>Халат х/б или костюм хлопчатобумажный</p> <p>Колпак х/б</p> <p>Полотенце</p> <p>Перчатки резиновые</p> <p>Фартук непромокаемый</p> <p>перчатки</p> <p>Шапочка или косынка</p> <p>Галоши резиновые</p> <p>Коврик резиновый (диэлектрический)</p> <p>Перчатки диэлектрические</p> <p>Очки защитные от ультрафиолетового и инфракрасного излучения</p> <p>Перчатки резиновые</p> <p>Фартук непромокаемый</p>	<p>3 на 3года</p> <p>Дежурный</p> <p>2 шт</p> <p>До износа</p> <p>дежурные</p> <p>дежурные</p> <p>1 шт</p> <p>дежурные</p> <p>Дежурный</p> <p>дежурные</p> <p>дежурные</p> <p>дежурные</p> <p>дежурные</p>
2	<p>Повар , медсестра диетическая</p>	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из х/б с нагрудником</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>1</p>
3	<p>Официант</p>	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук х/б с нагрудником</p>	<p>1 шт</p> <p>2 шт</p>
4	<p>Мойщик посуды</p>	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1 шт</p> <p>2 шт</p> <p>до износа</p> <p>12 пар</p>
5	<p>Кухонный работник</p>	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>	<p>1шт</p>

		или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт
6	Водитель	Халат хлопчатобумажный	1 шт
		Перчатки хлопчатобумажные	2 пары
7	Грузчик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
8	Уборщик территорий	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей, или костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
		Фартук прорезиненный с нагрудником	1 шт
		Плащ непромокаемый	1 шт на 2 года
		Ботинки кожаные	1 пара
		Сапоги резиновые	1 пара на 2 года
		Рукавицы комбинированные или	3 пары
		Перчатки с полимерным покрытием	9 пар
		<i>При уборке и мытье урн дополнительно:</i>	
		Перчатки резиновые	3 пары
		<i>При работе вдоль трасс дополнительно:</i>	
		Жилет сигнальный 2-го класса защиты	1 шт
		<i>Зимой дополнительно:</i>	
		Костюм на утепляющей прокладке	по поясам
		Валенки с резиновым низом или сапоги кожаные утепленные	по поясам
9	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (или) Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
10	Библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для	1 шт

		защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	
11	Заведующий складом	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт
		Перчатки полимерные	12 шт
		Колпак (косынка)	1 шт
12	Техник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
		Перчатки с точечным покрытием	дежурные
13	Лифтер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
14	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		Перчатки с точечным покрытием	до износа
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа		
15	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском или	1 пара

		Сапоги болотные с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или Очки защитные	до износа
16	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт 1 комплект
17	Швея	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт 1 комплект
18	Оператор стиральных машин При выполнении работ на ручной и на машинной механизированной стирке, на замочке белья:	Халат хлопчатобумажный	2 шт на 1,5 года
		Фартук (непромокаемый)	Дежурный
		Сапоги резиновые	1 пара
		Портянки	2 пары
		Косынка хлопчатобумажная или Колпак хлопчатобумажный	2 на 1,5 года
19	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
20	Парикмахер		
		Платье хлопчатобумажное или	3 на 3 года
		Костюм хлопчатобумажный	3 на 3 года

**Перечень
рабочих мест, должностей и профессий работников, для которых необходима
выдача смывающих т (или) обезвреживающих средств, и нормы выдачи
средств.**

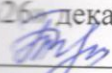
Наименование должностей	Наименование работ	Норма выдачи на 1 работника в месяц
	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями для мытья рук	II. Очищающие средства 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
врач		II. Очищающие средства 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Медицинская сестра палатная		II. Очищающие средства 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Санитарка палатная		II. Очищающие средства 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Сторож		II. Очищающие средства 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Мойщик посуды	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	I. Защитные средства Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) 100 мл
повар		II. Очищающие средства 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Уборщик служебных помещений		I. Защитные средства Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) 100 мл


Уборщик территорий		II. Очищающие средства 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)
Водитель автомобиля	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	II. Очищающие средства 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах) Очищающие кремы, гели и пасты 200 мл
техник		II. Очищающие средства 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)
Оператор стиральных машин		II. Очищающие средства 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда СОГБУ «Новодугинский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста» на 2018-2021 гг»

№ п/п.	Мероприятия	Ед. изм.	Кол-во	Финансовые затраты (руб.)	Сроки исполнения мероприятия	Ответственный исполнитель
1	2	3	4	5	6	7
1.	Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников учреждения	чел.	53	195000	Ежегодно, согласно графика	ответственный по охране труда, инспектор по кадрам,
2	Прохождение диспансеризации	чел	53	-	В соответствии с графиком и годом рождения	инспектор по кадрам,
3	Укомплектование медикаментами аптек первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России	шт	1	3000	Ежегодно	гл. бухгалтер, ответственный по охране труда
6	Обеспечение работников спецодеждой, обуви и других средств индивидуальной защиты	Чел.		252000	В течение года в соответствии с нормами выдачи	Директор, ответственный по охране труда
7	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезжиривающими средствами	Чел.		33000	В течение года в соответствии с нормами выдачи	Директор, ответственный по охране труда
8	Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации работников и проживающих	чел	95	-	По плану	ответственный по пожарной безопасности
9	Проведение очередных и внеочередных инструктажей на рабочем месте и по пожарной безопасности	чел.	53	-	По плану	ответственный по охране труда ответственный по пожарной безопасности
10	Проверка укомплектованности и соответствия техническим условиям: - руков в пожарных шкафах, - огнетушителей	-		40000	регулярно	Директор ответственный по охране труда
11	Обучение ответственных за пожарную безопасность	чел		12000	ежегодно	Директор ответственный по охране труда
	ВСЕГО			535000		

Согласовано
Принято с учетом мотивированного
мнения трудового коллектива
уполномоченный трудовой коллектива
«26» декабря 2017 г
 Т.М Буланина

Утверждаю:
Директор СОГБУ «Новодугинский
специальный дом для престарелых
и супружеских пар пожилого возраста»
Приказ от «26» декабря 2017 г
 Д.К.Копылова



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников СОГБУ «Новодугинский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста»»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Администрации Смоленской области от 24.09.2008 № 517 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» и устанавливает:

- порядок оплаты труда руководителя, его заместителя и главного бухгалтера СОГБУ «Новодугинский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста» (далее также – учреждение);
- порядок оплаты труда работников учреждения;
- виды, размеры, порядок и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждения;
- перечни должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу, административно-управленческому персоналу, вспомогательному персоналу, профессий рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах;
- перечень должностей работников учреждения, работающих в сельской местности и имеющих право на повышение оклада (должностного оклада) на 25 процентов.

1.2. Система оплаты труда, включающая в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается в учреждении локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, нормативными правовыми актами Администрации Смоленской области, а также настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда устанавливается в учреждении с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- минимальных размеров окладов (должностных окладов) по ПКГ, утвержденных нормативным правовым актом Администрации Смоленской области;
- размеров должностных окладов по должностям работников учреждения социального обслуживания, не отнесенным к ПКГ, указанных в приложении № 1 к настоящему Положению;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

1.4. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

1.5. При повышении размеров окладов (должностных окладов) по ПКГ работников учреждения производится повышение в том же размере должностных окладов по должностям работников, не отнесенным к ПКГ.

1.6. Размер окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.7. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с федеральным законодательством.

1.8. Основной персонал – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения социального обслуживания.

Вспомогательный персонал – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения социального обслуживания целей деятельности.

Административно-управленческий персонал – работники учреждения, занятые организацией оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения социального обслуживания, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения социального обслуживания.

Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу, перечень должностей работников учреждения, относимых к административно-управленческому персоналу, и перечень должностей, профессий работников учреждения социального обслуживания, относимых к

вспомогательному персоналу, приведены в приложениях № 2 – 4 к настоящему Положению.

1.9. При разработке системы оплаты труда в учреждении устанавливается дифференциация оплаты труда работников с учетом выполнения работ различной сложности, качества оказываемых услуг (работ) и эффективности деятельности. Система оплаты труда, установленная в учреждении социального обслуживания, должна обеспечить дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал.

При этом предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 40 процентов.

Заработная плата работника административно-управленческого персонала не должна превышать заработную плату руководителя учреждения.

Руководителем учреждения социального обслуживания обеспечивается соотношение средней заработной платы основного и вспомогательного персонала учреждения в кратности от 1,4 до 2.

2. Порядок оплаты труда руководителя, его заместителя и главного бухгалтера СОГБУ «Новодугинский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста»

Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения социального обслуживания.

2.2. Должностной оклад заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера в соответствии с пунктом 4.1 раздела 4 настоящего Положения.

2.4. К выплатам стимулирующего характера руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются с учетом эффективности деятельности учреждения социального обслуживания и его руководителя. Показатели эффективности деятельности, критерии и порядок ее оценки устанавливаются правовым актом руководителя органа исполнительной власти Смоленской области, уполномоченного в сфере социального обслуживания граждан.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются правовым актом руководителя органа исполнительной власти Смоленской области, уполномоченного в сфере социального обслуживания граждан.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения определяются с учетом эффективности деятельности учреждения и работников на основании утвержденных в учреждении показателей эффективности деятельности и критериев их оценки.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются локальными нормативными актами СОГБУ «Новодугинский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста».

2.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения социального обслуживания и среднемесячной заработной платы работников учреждения социального обслуживания (без учета заработной платы руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 1 к 4,5 за отчетный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера учреждения социального обслуживания и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 1 к 4 за отчетный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и не должно превышать предельный уровень, предусмотренный абзацами первым и вторым настоящего пункта. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3. Порядок оплаты труда работников СОГБУ «Новодугинский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста»

Заработная плата работников СОГБУ «Новодугинский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста» состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений социального обслуживания определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются в локальных нормативных актах СОГБУ «Новодугинский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста» с учетом средств, предусмотренных на оплату труда работников, но не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), утверждаемых нормативным правовым актом Администрации Смоленской области, устанавливающим размеры минимальных окладов (должностных окладов) по ПКГ.

Размеры должностных окладов работников учреждения по должностям служащих, не отнесенным к ПКГ, устанавливаются в локальных нормативных актах учреждения с учетом средств, предусмотренных на оплату труда работников, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных приложением № 1 к настоящему Положению.

Работникам СОГБУ «Новодугинский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста», имеющим среднее или высшее профессиональное образование, работающим в сельской местности и занимающим должности в соответствии с приведенным в приложении № 5 к настоящему Положению перечнем должностей работников учреждений социального обслуживания, работающих в сельской местности и имеющих право на повышение оклада (должностного оклада) на 25 процентов, устанавливается повышение оклада (должностного оклада) на 25 процентов. Оклад (должностной оклад) с учетом повышения на 25 процентов учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.2. Оплата труда высококвалифицированных рабочих СОГБУ «Новодугинский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста», занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, может производиться исходя из размера минимального оклада, установленного в соответствии с 4-м квалификационным уровнем ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня».

Перечень профессий рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, приведен в приложении № 6 к настоящему Положению. В учреждении социального обслуживания могут применяться также перечни профессий рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, утвержденные в других отраслях, при условии выполнения рабочими соответствующих видов работ.

Установление высококвалифицированным рабочим окладов в размере, предусмотренном абзацем первым настоящего пункта, производится строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ и может носить как постоянный, так и временный характер.

3.3. Оплата труда специалистов, привлекаемых в качестве консультантов, не являющихся штатными работниками учреждения, осуществляется в порядке, установленном для областных государственных учреждений соответствующих отраслей.

3.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения в соответствии с видами, размерами, порядком и условиями осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера согласно разделам 4 и 5 настоящего Положения.

4. Виды, размеры, порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам СОГБУ «Новодугинский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста»

4.1. К выплатам компенсационного характера работникам СОГБУ «Новодугинский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста» относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);
- доплаты за сверхурочную работу;
- доплаты за работу в ночное время;
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

4.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Установление повышенного размера оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда в размере 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, либо коллективным договором, трудовым договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

4.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, которая устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Работникам учреждения сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры доплаты за сверхурочную работу определяются локальным нормативным актом, коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.5. Работникам учреждения производится доплата за работу в ночное время в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 часов вечера до 6.00 часов утра.

4.6. Работникам учреждения работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) 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.

Конкретные размеры указанной доплаты устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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.

4.7. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размерах и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

5. Виды, размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам СОГБУ «Новодугинский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста»

5.1. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в СОГБУ «Новодугинский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста» в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, с учетом перечня видов выплат стимулирующего характера, установленных настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разрабатываемых в учреждении показателей эффективности деятельности работников и критериев их оценки.

К выплатам стимулирующего характера работникам учреждения относятся:

- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за классность;
- надбавка за особый режим работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за определенный период.

5.2. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается врачам и среднему медицинскому персоналу расположенных в сельской местности домов-интернатов всех типов в размере 30 процентов должностного оклада за первые три года и в размере 15 процентов должностного оклада за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 60 процентов должностного оклада.

Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается работникам учреждения, за исключением работников, указанных в абзаце первом настоящего пункта, в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года и в размере 10 процентов оклада (должностного оклада) за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада (должностного оклада).

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы, приведен в приложении № 7 к настоящему Положению.

5.3. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей за управление транспортными средствами различных категорий.

Надбавка за классность устанавливается:

- в размере 10 процентов оклада – за управление легковыми и грузовыми автомобилями всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий «В», «С» и «Е», или управление автобусами, отнесенными к транспортным средствам категорий «D» или «D» и «Е»;

- в размере 20 процентов оклада – за управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий «В», «С», «D» и «Е».

5.4. Надбавка за особый режим работы может устанавливаться водителям автомобилей.

Надбавка за особый режим работы устанавливается в размере до 50 процентов оклада.

Установление надбавки за особый режим работы может носить как постоянный, так и временный характер.

5.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения за высокие достижения в работе, выполнение особо важных или срочных работ, а также за напряженность в труде.

Указанные выплаты устанавливаются на определенный срок, но не более одного года локальным нормативным актом руководителя учреждения на основании представления руководителя структурного подразделения учреждения. Выплаты отменяются при ухудшении показателей выполнения работ или окончании выполнения особо важных или срочных работ.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере и предельными размерами не ограничиваются.

5.6. Выплаты за качество выполняемых работ.

В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы работникам устанавливаются следующие надбавки:

- надбавки за наличие почетного звания;
- надбавки за наличие ученой степени;
- надбавки за наличие квалификационной категории;
- надбавки за специфику работы.

5.6.1. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в размере 10 процентов должностного оклада:

- врачам, имеющим почетное звание «Заслуженный врач»;
- работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации».

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада:

- врачам, имеющим почетное звание «Народный врач».

При наличии у работника учреждения социального обслуживания двух и более почетных званий надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

Надбавка за наличие почетного звания производится только по основной работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится.

Установление надбавки за наличие почетного звания производится со дня присвоения почетного звания.

5.6.2. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в размере 10 процентов должностного оклада работникам учреждения социального обслуживания, имеющим ученую степень кандидата наук.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада работникам учреждения социального обслуживания, имеющим ученую степень доктора наук.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается работникам, имеющим ученые степени кандидата или доктора наук по направлениям образования, имеющим приоритетное значение в сфере социальной защиты населения (социальное, юридическое, экономическое, медицинское), работающим по соответствующему профилю.

Выплата надбавки за ученую степень производится:

- работникам, имеющим ко дню начала работы ученую степень, – со дня начала работы;

- работникам, которым ученая степень присуждена в период выполнения трудовой функции, в том числе и впервые, – с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени (со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук).

Основанием для установления надбавки являются копии документов о присуждении ученой степени.

Работникам учреждения, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в учреждении социального обслуживания, устанавливается надбавка за одну ученую степень, имеющая максимальное значение.

При наличии у работника учреждения социального обслуживания почетного звания и ученой степени ему устанавливается только одна из надбавок (надбавка за почетное звание или надбавка за ученую степень), имеющая максимальное значение.

5.6.3. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается работникам учреждения, имеющим квалификационную категорию, должности которых относятся:

- к ПКГ должностей медицинских;
- к ПКГ должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг;
- к ПКГ должностей работников культуры.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, имеющим:

- II квалификационную категорию, – в размере 10 процентов должностного оклада;
- I квалификационную категорию, – в размере 20 процентов должностного оклада;
- высшую квалификационную категорию, – в размере 30 процентов должностного оклада.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается работникам учреждения при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Врачам – руководителям структурных подразделений надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в случае, когда специальность, по

которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого ими подразделения.

Присвоение квалификационной категории медицинским работникам и работникам культуры учреждения производится в порядке, установленном для аналогичных должностей работников областных государственных учреждений соответствующих отраслей.

Установление надбавки за наличие квалификационной категории производится с даты подписания приказа органа (организации социального обслуживания), при котором создана аттестационная комиссия, о присвоении квалификационной категории.

5.6.4. Показатели отнесения учреждения социального обслуживания к группам по оплате труда приведены в приложении № 8 к настоящему Положению.

5.6.5. Надбавка за специфику работы устанавливается за работу в опасных для здоровья и тяжелых (особо тяжелых) условиях труда следующим работникам:

- всем работникам учреждения, - в размере 15 процентов оклада (должностного оклада);
- работникам учреждения, непосредственно обслуживающим лежачих больных, отделений (палат) для лежачих больных домов-интернатов – в размере 25 процентов оклада (должностного оклада);
- работникам учреждения, занимающим должности медицинской сестры кабинета физиотерапии (медицинской сестры по физиотерапии), медицинского персонала и специалистов, работающих на лазерных установках, занятых на работах с разными условиями вредности или опасности, – в размере 30 процентов должностного оклада.

Надбавка за специфику работы устанавливается по одному из указанных выше оснований, предусматривающих более высокий размер надбавки.

Указанные выплаты устанавливаются локальным нормативным актом руководителя СОГБУ «Новодугинский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста».

5.7. Порядок и условия осуществления премиальных выплат по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом руководителя СОГБУ «Новодугинский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста» с учетом мнения представительного органа работников.

Размер премиальных выплат по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении от оклада (должностного оклада) работника. Премиальные выплаты по итогам работы предельными размерами не ограничиваются.

5.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников СОГБУ «Новодугинский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста», а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением социального обслуживания на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года.

6. Порядок проведения работы по определению размеров окладов (должностных окладов) работников СОГБУ «Новодугинский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста»

1. Для проведения работы по определению размеров окладов (должностных окладов) работников учреждения, а также размеров выплат за продолжительность непрерывной работы, за классность, за особый режим работы приказом руководителя учреждения создается постоянно действующая тарификационная комиссия, в состав которой входят главный бухгалтер, работник, занимающийся вопросами кадров, представитель профсоюзного комитета или иного представительного органа работников учреждения, а также другие лица, привлекаемые руководителем к данной работе. Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения.

Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе настоящим Положением.

2. По результатам работы тарификационной комиссии составляются тарификационные списки:

- для работников учреждения - тарификационный список по форме согласно приложению № 9 к настоящему Положению (далее - тарификационный список работников);

- для руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера - тарификационный список по форме согласно приложению № 10 к настоящему Положению.

Тарификационные списки составляются ежегодно по состоянию на 1 января и подписываются всеми членами тарификационной комиссии.

3. Тарификационный список работников заполняется по всем профессиям рабочих и должностям служащих каждого структурного подразделения учреждения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания, за исключением должностей руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера.

4. В графу 36 «Дополнительные сведения» тарификационного списка работников вносятся исходные данные для установления оклада (должностного оклада) отдельных категорий работников, а именно:

- квалификационная категория;
- ученая степень;
- почетное звание;
- номер приказа, согласно которому оплата труда высококвалифицированных рабочих устанавливается в соответствии с пунктом 3.3 раздела 3 настоящего Положения.

5. Вакантные профессии рабочих (должности служащих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются.

В тарификационных списках работников месячный фонд заработной платы по вакантным профессиям рабочих (должностям служащих) определяется в размере 1/2 (одной второй) от максимальной величины надбавки за продолжительность непрерывной работы.

6. В тарификационном списке работников не отражаются:
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
 - надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
 - премиальные выплаты по итогам работы.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников СОГБУ
«Новодугинский специальный
дом для престарелых и
супружеских пар пожилого
возраста»

РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
по должностям работников СОГБУ «Новодугинский специальный дом для
престарелых и супружеских пар пожилого возраста», не отнесенным к ПКГ

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	Сиделка	3 642
2.	Системный администратор	5 263
3.	Специалист по охране труда	5 263
4.	Специалист в сфере закупок	5 263

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников СОГБУ
«Новодугинский специальный
дом для престарелых и
супружеских пар пожилого
возраста»

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников СОГБУ «Новодугинский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста», относимых к основному персоналу

1. Руководитель структурного подразделения (врач-специалист).
2. Врачи.
3. Средний медицинский персонал.
4. Младший медицинский персонал.
5. Заведующий отделением.
6. Специалист по социальной работе.
7. Сиделка.
8. Библиотекарь
9. Культурный организатор

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников СОГБУ
«Новодугинский специальный
дом для престарелых и
супружеских пар пожилого
возраста»

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников СОГБУ «Новодугинский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста», относимых к административно-управленческому персоналу

1. Директор
2. Заместитель директора
3. Главный бухгалтер.
4. Заведующий складом.
5. Бухгалтер.
6. Юрисконсульт.
7. Инспектор по кадрам.
8. Делопроизводитель.
9. Системный администратор.
10. Специалист по охране труда.
11. Специалист в сфере закупок.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников СОГБУ
«Новодугинский специальный
дом для престарелых и
супружеских пар пожилого
возраста»

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей, профессий работников СОГБУ «Новодугинский специальный дом
для престарелых и супружеских пар пожилого возраста», относимых к
вспомогательному персоналу**

1. Агент по снабжению.
2. Техник
3. Профессии рабочих всех наименований.

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников СОГБУ
«Новодугинский специальный
дом для престарелых и
супружеских пар пожилого
возраста»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников СОГБУ «Новодугинский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста», работающих в сельской местности и имеющих право на повышение оклада (должностного оклада) на 25 процентов

1. Руководители

1.1. Заведующий отделением

2. Специалисты всех категорий, имеющие среднее или высшее профессиональное образование

- 2.1. Бухгалтер.
- 2.2. Инспектор по кадрам.
- 2.3. Юрисконсульт.
- 2.4. Техник
- 2.5. Средний медицинский персонал.
- 2.6. Врачи.
- 2.7. Библиотекарь.
- 2.8. Системный администратор.
- 2.9. Специалист в сфере закупок.
- 2.10. Культурный организатор.
- 2.11. Специалист по охране труда.

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников СОГБУ
«Новодугинский специальный
дом для престарелых и
супружеских пар пожилого
возраста»

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах

1. Водители автобусов и автомобилей (за исключением грузовых автомобилей) 1-го класса, занятые перевозкой обслуживаемых лиц.
2. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате такой должности.

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников СОГБУ
«Новодугинский специальный
дом для престарелых и
супружеских пар пожилого
возраста»

ПОРЯДОК исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы

1. В стаж работы, дающий право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы, засчитывается:

1.1. Врачам и среднему медицинскому персоналу расположенных в сельской местности домов-интернатов всех типов:

- время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в вышеуказанных учреждениях социального обслуживания граждан независимо от форм собственности и у индивидуальных предпринимателей, осуществляющих социальное обслуживание граждан (далее – организации социального обслуживания граждан независимо от форм собственности), на вышеуказанных должностях;

- время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в качестве:

- врачей и среднего медицинского персонала участковых больниц и амбулаторий, в том числе линейных, расположенных в сельской местности; больниц, входящих в состав окружных медицинских центров и медицинских центров, подведомственных федеральному органу, уполномоченному в сфере здравоохранения;

- среднего медицинского персонала фельдшерско-акушерских пунктов;

- заведующих терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, а также участковых терапевтов и педиатров, участковых медицинских сестер терапевтических и педиатрических территориальных участков;

- фельдшеров, работавших на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках и поликлинических отделениях;

- врачей пунктов (отделений) медицинской помощи на дому;

- врачей общей практики (семейных врачей) и медицинских сестер врачей общей практики (семейных врачей);

- врачей, в том числе председателей и главных экспертов врачебно-трудовых экспертных комиссий;

- врачей-фтизиатров и среднего медицинского персонала противотуберкулезных учреждений (подразделений), работающих на фтизиатрических участках по обслуживанию взрослого и детского населения;

- время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра».

Время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждениях, подразделениях и на должностях, дающее право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра» взаимно засчитывается.

1.2. Работникам учреждения социального обслуживания, кроме работников, указанных в абзаце первом подпункта 1.1 настоящего пункта:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-стажеров, в организациях социального обслуживания граждан независимо от форм собственности, учреждениях здравоохранения независимо от ведомственной подчиненности и Государственного санитарно-эпидемиологического надзора Российской Федерации (далее – Госсанэпиднадзор);

- время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;

- время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

- время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения при условии, если за ней непосредственно следовала работа в организациях социального обслуживания граждан независимо от форм собственности и учреждениях здравоохранения;

- время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших сестер милосердия, обществ Красного Креста и его организаций;

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от организационно-правовых форм и форм собственности;

- время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы Комитета государственной безопасности Российской Федерации (далее – КГБ России), Федеральной службы безопасности Российской Федерации (далее – ФСБ России), Министерства внутренних дел Российской Федерации (далее также – МВД России), Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (далее – МЧС России), Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации (далее – ФАПСИ), Федеральной службы железнодорожных войск Российской Федерации (далее – ФСЖВ России), Службы внешней разведки Российской Федерации (далее – СВР России), Федеральной пограничной службы Российской Федерации (далее – ФПС России) и Федеральной службы по экономическим и налоговым преступлениям Министерства внутренних дел Российской Федерации (далее – ФСНП России), Государственного таможенного комитета Российской Федерации (далее – ГТК России), Министерства юстиции Российской Федерации;

- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в организацию социального обслуживания граждан независимо от форм собственности и учреждение здравоохранения не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, – независимо от продолжительности перерыва;

- время работы в организациях социального обслуживания граждан независимо от форм собственности и учреждениях здравоохранения в период учебы студентам высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в указанных организациях;

- время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество;

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в отделениях социальной помощи, отделениях социальной помощи на дому и в иных структурных подразделениях органов местного самоуправления, непосредственно осуществлявших социальное обслуживание граждан.

1.3. Работникам учреждения при условии, если ниже перечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавку:

- время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти, профсоюзных органах;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время работы в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года;

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

1.4. Работникам учреждения без каких-либо условий и ограничений – время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывания в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

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

2.1. Не позднее одного месяца:

- со дня увольнения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации из организации социального обслуживания граждан независимо от форм собственности и учреждения здравоохранения;

- со дня увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в организациях социального обслуживания граждан независимо от форм собственности и организации здравоохранения;

- со дня прекращения инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в подпунктах 1.1 и 1.2 пункта 1 настоящего Порядка, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

- со дня увольнения из органов управления государственной системой социального обслуживания, здравоохранением, органов Госсанэпиднадзора, Федерального фонда и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей, работа в которых непосредственно следовала за работой в организациях социального обслуживания граждан независимо от форм собственности и учреждениях здравоохранения;

- со дня увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в организациях социального обслуживания граждан независимо от форм собственности, учреждениях здравоохранения;

- со дня увольнения с предприятий и из организаций (структурных подразделений) независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений здравоохранения, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях социального обслуживания и здравоохранения;

- со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество, работа в котором непосредственно следовала за работой в учреждениях социального обслуживания и здравоохранения.

2.2. Не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из организаций социального обслуживания граждан независимо от форм собственности и учреждений здравоохранения после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Перерыв в работе удлинится на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

- со дня возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях социального обслуживания.

Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается.

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником.

2.3. Не позднее трех месяцев:

- со дня окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

- со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения), сокращением штатов;

- со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ России, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России, ФСНП России, ГТК России, не считая времени переезда.

2.4. Не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.5. Не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и на должностях, перечисленных в подпунктах 1.1 и 1.2 пункта 1 настоящего Порядка.

Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и на должностях, перечисленных в подпунктах 1.1 и 1.2 пункта 1 настоящего Порядка:

- эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

- зарегистрированным в органах службы занятости в качестве безработных; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

- покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

- пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждений здравоохранения и социального обслуживания (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и по другим основаниям);

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений и с должностей, перечисленных в подпунктах 1.1 и 1.2 пункта 1 настоящего Порядка, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую

местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел.

Стаж работы сохраняется также в случаях:

- расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;
- работы в учреждениях, на предприятиях и в организациях системы здравоохранения (на кафедрах вузов, в научно-исследовательских учреждениях и других), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских высших и средних образовательных учреждениях и на подготовительных отделениях в медицинских образовательных учреждениях.

3. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 2.1 – 2.5 пункта 2 настоящего Порядка, в стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавки за продолжительность работы, не включаются.

4. В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в учреждениях, не предусмотренных номенклатурой учреждений социального обслуживания и здравоохранения, за исключением учреждений, указанных в настоящем Порядке.

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников СОГБУ
«Новодугинский специальный
дом для престарелых и
супружеских пар пожилого
возраста»

ПОКАЗАТЕЛИ

отнесения учреждения социального обслуживания к группам по оплате труда

1. Дома-интернаты для престарелых и инвалидов, психоневрологические интернаты, в том числе психоневрологические интернаты с обособленным спецотделением, психоневрологические интернаты для инвалидов молодого возраста, геронтологические центры, специальные дома для престарелых и супружеских пар пожилого возраста, детские дома-интернаты для умственно отсталых детей:

Группа по оплате труда	Число сметных коек
IV	до 250
III	251 - 500
II	501 – 1 000
I	1 001 и более

Приложение № 9
к Положению об оплате труда
работников СОГБУ «Новодугинский
специальный дом для престарелых и
супружеских пар пожилого
возраста»

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

смоленского областного государственного бюджетного учреждения
«Новодугинский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого
возраста»

(полное наименование учреждения социального обслуживания)
по состоянию на 1 января 20__ года

1.	Фамилия, имя, отчество	
2.	Наименование профессии (должности)	
3.	Наименование ПКГ (приложение)	
4.	Уровень ПКГ	
5.	Квалификационный уровень ПКГ	
6.	Оклад (должностной оклад) (рублей)	
7.	Объема работы по профессии (должности) (1,0; 0,75; 0,5; 0,25) с указанием вида работы (основная, совместительство)	
8.	Размер оклада работника с учетом объема работы (рублей) (гр. 6 * гр. 7)	
9.	Повышение к окладу за работу в сельской местности (процентов)	
10.	Размер повышения за работу в сельской местности (рублей) (гр. 8 * гр. 9)	
11.	Итого: должностной оклад (гр. 8 + гр. 10)	
	Компенсационные выплаты	
12.	Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (процентов)	
13.	Размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (рублей) (гр. 11 * гр. 12)	

14.	Итого компенсационные выплаты (рублей) (гр. 13)	
	Стимулирующие выплаты	
15.	Продолжительность непрерывной работы (лет)	
16.	Надбавка за продолжительность непрерывной работы (процентов)	
17.	Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы (рублей) (гр. 11 * гр. 16)	
18.	Надбавка за классность (процентов)	
19.	Размер надбавки за классность (рублей) (гр. 11 * гр. 18)	
20.	Надбавка за особый режим работы (процентов)	
21.	Размер надбавки за особый режим работы (рублей) (гр. 11 * гр. 20)	
22.	Надбавка за почетное звание (процентов)	
23.	Размер надбавки за почетное звание (рублей) (гр. 11 * гр. 22)	
24.	Надбавка за ученую степень (процентов)	
25.	Размер надбавки за ученую степень (рублей) (гр. 11 * гр. 24)	
26.	Надбавка за квалификационную категорию (процентов)	
27.	Размер надбавки за квалификационную категорию (рублей) (гр. 11 * гр. 26)	
28.	Надбавка за специфику работы (процентов)	
29.	Размер надбавки за специфику работы (рублей) (гр. 11 * гр. 28)	
30.	Итого стимулирующие выплаты (рублей) (гр. 17 + гр. 19 + гр. 21 + гр. 23 + гр. 25 + гр. 27 + гр. 29)	
31.	Итого: месячный фонд заработной платы по тарификационному списку (гр. 11 + гр. 14 + гр. 30) (рублей)	
32.	Доплата до МЗП (МРОТ), рублей (МРОТ*гр.7-гр.31)	
33.	ВСЕГО в месяц, рублей (гр.31+ гр. 32)	
34.	Дополнительные сведения	

Приложение № 10
к Положению об оплате труда
работников СОГБУ «Новодугинский
специальный дом для престарелых и
супружеских пар пожилого
возраста»

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК

**руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера
смоленского областного государственного бюджетного учреждения
«Новодугинский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого
возраста»**

(полное наименование учреждения социального обслуживания)
по состоянию на 1 января 20__ года

Ф.И.О.	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)	Доплата до МРОТ (рублей)	Всего в месяц, (рублей)
1	2	3	4	5

ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников СОГБУ «Новодугинский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста»

1. Общие положения
2. Порядок премирования
3. Порядок выплаты премий по результатам работы
4. Расчеты, источники средств премирования
5. Заключительные положения

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение регулирует порядок премирования работников в СОГБУ «Новодугинский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста» (далее - Учреждение).
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативно-правовыми актами РФ.
- 1.3. Настоящее Положение вводится с целью повышения эффективности работы и материальной заинтересованности Работников в получении максимального эффекта от своей деятельности, улучшения результатов своей деятельности и не является гарантированной выплатой, предоставляемой СОГБУ «Новодугинский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста».
- 1.4. Премирование Работников по результатам их труда есть право, а не обязанность работодателя и зависит от количества и качества труда Работников, финансового состояния учреждения и прочих факторов, которые могут оказать влияние на сам факт и размер премирования.
- 1.5. Премирование Работников осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности СОГБУ «Новодугинский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста».

2. Порядок премирования

- 2.1. Премии выплачиваются работникам, состоящим с Учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о выплате премии. Премии могут выплачиваться всем сотрудникам либо персонально. Решение о выплате премии, в том числе о ее увеличении либо уменьшении, принимается Руководителем Учреждения на основании представленных начальниками структурных подразделений Учреждения служебных записок и оформляется приказом Руководителя Учреждения.
- 2.2. Настоящее Положение устанавливает следующие виды премий: - по результатам работы; - по случаю государственных праздников, профессиональных праздников, памятных и знаменательных дат Российской Федерации; - за выполнение особо важного и сложного задания.
- 2.3. Невыполнение или ненадлежащее выполнение сотрудниками своих должностных обязанностей, нарушение правил трудового распорядка служат основанием для уменьшения размера премии вплоть до ее лишения. Премия по

результатам работы снижается в следующих размерах: - за нарушение сроков и некачественное исполнение трудовых обязанностей - до [значение] %; - за нарушение правил трудового распорядка - до [значение] %.

2.4. Размер премии определяется в фиксированной сумме в рублях, в процентах от должностного оклада.

2.5. Премирование сотрудников осуществляется с учетом:

- своевременности и качества исполнения сотрудниками особо важных и сложных заданий;
- оперативности и профессионализма в решении вопросов, связанных с выполнением особо важных и сложных заданий;
- самостоятельности и творческого подхода, проявленных при выполнении особо важных и сложных заданий;
- внесения сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности Учреждения.

2.6. В случае увольнения сотрудника, проработавшего неполный квартал, премия за квартал не выплачивается (за исключением случаев увольнения по уважительным причинам). Уважительными причинами увольнения считаются: - призыв на службу в Вооруженные Силы; - перевод на другую работу; - перемена места жительства; - уход на пенсию по выслуге лет, по старости, инвалидности; - ликвидация Учреждения, сокращение численности или штата сотрудников; - состояние здоровья, препятствующее выполнению трудовых обязанностей в соответствии с медицинским заключением.

2.7. За счет экономии по фонду оплаты труда выплачиваются единовременные поощрительные (разовые) премии в связи с государственными праздниками и знаменательными датами Российской Федерации на основании приказа Руководителя Учреждения. Единовременные (разовые) премии не выплачиваются:

- сотрудникам, уволенным в текущем году с предоставлением при увольнении отпуска, оканчивающегося в следующем календарном году, за календарный год, в котором оканчивается отпуск;
- сотрудникам, находящимся в отпуске: по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. назад к оглавлению

3. Порядок выплаты премий по результатам работы

3.1. Премия по результатам работы выплачивается сотруднику Учреждения по замещающей им должности за предыдущий месяц и устанавливается в процентах к должностному окладу.

3.2. Выплата премии производится одновременно с выплатой должностного оклада за истекший месяц в срок, установленный правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3. Работникам отработавшим неполный рабочий месяц, премия выплачивается за время фактической работы. При этом "время фактической работы" - это период, в течение которого работник фактически выполнял возложенные на него трудовые обязанности. В указанный период не включается время нахождения работника в ежегодном, дополнительном, учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, время болезни, независимо от того, сохранялась за ними заработная плата или нет. Премия начисляется на должностной оклад, исчисленный пропорционально времени фактической работы в расчетном периоде.

3.4. Размер премии устанавливается ежемесячно и индивидуально каждому работнику.

3.5. При установлении размера премии учитываются: - отношение работника к выполнению своих должностных обязанностей; - своевременность и качество выполняемой работы, поручений и заданий; - личный вклад в выполнение отдельным структурным подразделением Учреждения возложенных на него задач и функций; - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

3.6. Размер премии может быть снижен в связи с допущенным работником нарушением трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей.

3.7. Выплата премии не производится сотрудникам, увольняемым по следующим основаниям:

- несоответствие занимаемой должности;
- недостаточная квалификация, подтвержденная результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение без уважительных причин должностных обязанностей;
- однократное грубое нарушение трудовой дисциплины;
- отсутствие на работе без уважительных причин (прогул);
- появление на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- совершение хищения по месту работы;
- нарушение требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия;
- совершение виновных действий специалистом, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, повлекших утрату доверия к нему со стороны работодателя;
- предоставление подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора; - [вписать нужное].

3.8. Сотрудники, на которых за совершение дисциплинарного проступка наложено дисциплинарное взыскание, не подлежат премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания. назад к оглавлению

4. Расчеты, источники средств премирования

4.1. Премирование производится за счет и в пределах средств фонда оплаты труда.

4.2. Все выплаты, производимые в соответствии с настоящим Положением, осуществляются в рублях путем безналичного перевода средств на зарплатные счета работников Учреждения, открытые в [наименование кредитной организации]. назад к оглавлению

5. Заключительные положения

5.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Руководителем Учреждения по мере необходимости.

3. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду. При этом Стороны обязаны предоставлять друг другу, а также органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

4. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в

семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

5. Действие вышеуказанных изменений Коллективного договора на 2018-2021 годы распространяется с момента их подписания на всех работников Работодателя.

6. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора на 2018-2021 годы.

Уполномоченный трудового
коллектива

Т.М. Буланина

«22» ноября 2018 года

Директор СОГБУ «Новодугинский
специальный дом для престарелых и
супружеских пар пожилого возраста

Д.К. Копылова

«22 » ноября 20 18 года

М.П.



Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

46 (Листы) шесть листов

цифрами

Подпись *Александр Александрович Шибиркин*

Должность

Секретарь

Подпись

« 20 » 05 М. П.

