

**Муниципальное учреждение «Даниловский комплексный центр
социального обслуживания населения»**

г.Данилов, Ярославская область

**Изменения и дополнения к Коллективному договору
МУ «ДКЦСОН» на 2017- 2019 годы**

**(уведомительная регистрация № 20/16 от 28.12.2016 года Управления социальной
защиты населения и труда администрации Даниловского муниципального района
Ярославской области)**

Между работодателем и работниками
Муниципального учреждения «Даниловский комплексный центр социального
обслуживания населения» г. Данилов, Ярославской области

Юридический адрес: 152072, г.Данилов,ул.Карла Маркса,д.35

Принят на собрании трудового коллектива 21.06.2017 года, протокол № 33

Директор МУ «ДКЦСОН»

Е.Н.Максимова



Председатель СТК

М.А.Лапшина

2

Внести следующие изменения в коллективный договор МУ «Даниловский комплексный центр социального обслуживания населения» на 2017-2019 годы:

В приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка МУ «Даниловский комплексный центр социального обслуживания населения»

раздел 7. Рабочее время и его использование подпункт 7.2.1. дополнить предложением следующего содержания: «Водителям (автомобиля) установлен режим рабочего времени 40 часов в неделю. В дни недели когда водитель (автомобиля) осуществляет доставку сотрудников отделения временного проживания до работы и обратно

Время начала работы – 07.00 часов.

Время окончания работы – 16.00 часов.

Время перерывов в работе – 12.00 – 13.00 часов.»

1. Положение о премировании:

П.1.5- добавить за месяц , за выполнение муниципального задания.

П.1.6- добавить за месяц.

п.3 Показатели и условия премирования

П3.1 и п.3.2 добавить за месяц, убрать 25% за село а добавить 10%

П.3.5 Размер премии устанавливается до 100%

4

Количество набираемых баллов (отчетный период – месяц, квартал, год)			Размер премии
Заместитель директора, главный бухгалтер, заведующий отделением, врач, медицинская сестра, юристконсульт, специалист по социальной работе, программист, водитель автомобиля (ОССО), психолог, специалист по кадрам, бухгалтер по начислению заработной платы, бухгалтер по движению основных средств, бухгалтер по движению товарно - материальных ценностей и осуществлению расчетов с подотчетными лицами, социальный работник.	Культурорганизатор, повар, диспетчер, сестра-хозяйка, делопроизводитель, кассир, заведующий хозяйством, санитарка (палатная).	Санитарка (буфетчик), мойщик посуды, кладовщик, уборщик служебных помещений, кухонный работник, подсобный рабочий, водитель автомобиля, оператор стиральных машин, оператор котельной, сторож (вахтер), электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования, дворник, слесарь-сантехник.	
76 - 80	49 - 50	30	100 %
71 - 75	47 - 48	29	90 %
66 - 70	45 - 46	28	80 %
61 - 65	43 - 44	27	70 %
56 - 60	41 - 42	26	60 %
51 - 55	38 - 40	25	50 %
46 - 50	35 - 37	24	40 %
41 - 45	32 - 34	23	30 %
36 - 40	29 - 31	22	20 %
31 - 35	26 - 28	21	10 %
до 30 баллов	до 25 баллов	до 20 баллов	0 %

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального учреждения
«Даниловский комплексный центр социального обслуживания
населения»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального учреждения «Даниловский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального учреждения «Даниловский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – учреждение).

1.2. Положение подготовлено с учётом следующих условий:

- соблюдение основных гарантий, установленных нормами действующего трудового законодательства в Российской Федерации;
- определение условий оплаты труда исходя из особенностей содержания и условий труда работников учреждения;
- установление зависимости величины заработной платы от сложности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по должности (профессии), условий труда;
- усиление стимулирующей роли тарифной части оплаты труда;
- учёт при тарификации работ и работников требований Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующих положений профессиональных стандартов;
- включение структуры заработной платы, обеспечивающей усиление её стимулирующего воздействия;
- использование системы поощрений, основанной на применении стимулирующих надбавок и премирования;
- установление права руководителя учреждения в оценке деловых качеств работников и результатов их труда;
- повышение эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;
- учёт мнения представительного органа работников.

2. Оплата труда и квалификация работников учреждений

2.1. Заработная плата работников учреждения включает:

- должностные оклады (тарифные ставки) по занимаемой должности (профессии);
- размеры повышения должностных окладов (тарифных ставок);
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определённым действующим трудовым законодательством и Положением.

2.2. Оплата труда работников учреждения предусматривает две формы:

- системы должностных окладов для руководителей, специалистов и служащих;
- тарифные сетки для оплаты труда рабочих.

На должностной оклад (тарифную ставку) с учётом повышения в соответствии с разделом 4 Положения начисляются предусмотренные трудовым законодательством вы-

платы компенсационного и стимулирующие характера, установленные действующими нормативными правовыми актами, включая локальные нормативные акты учреждения.

2.3. В схемах должностных окладов руководителя, специалистов и служащих учреждения, приведенных в приложении 1 к Положению, по каждой отдельной должности определяются уровни квалификации, в соответствии с которыми устанавливаются должностные оклады с диапазоном (разница между максимальным и минимальным окладом) до 10 процентов.

2.4. Тарифная система оплаты труда рабочих учреждения, приведенная в приложении 2 к Положению, включает в себя 8 разрядов.

2.5. В отношении каждого работника учреждения определяется уровень квалификации с учётом его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов.

Уровень квалификации работников учреждения определяется аттестационной комиссией.

Для должностей специалистов (за исключением должностей руководителя учреждения), требующих высшего образования или среднего профессионального образования устанавливается не более четырёх квалификационных уровней:

- специалист;
- специалист II квалификационной категории;
- специалист I квалификационной категории;
- ведущий специалист или специалист высшей квалификационной категории.

2.6. Основным критерием для определения размера оклада руководителя учреждения являются группы по оплате их труда, определяемые на основе объёмных показателей деятельности учреждения.

К объёмным показателям деятельности учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обслуживаемых человек, режим работы, организационная структура учреждения, функциональность деятельности и другие показатели. Перечень объёмных показателей деятельности учреждений утверждает департамент труда и социальной поддержки населения Ярославской области.

2.7. Должностные оклады (тарифные ставки), предусмотренные Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими должностных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения.

3. Установление должностных окладов (тарифных ставок)

3.1. Должностные оклады руководителя, специалистов и служащих в учреждении устанавливаются в соответствии со схемами должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений социального обслуживания Ярославской области, приведенных в приложении 1 к Положению.

3.2. Конкретный размер должностного оклада работника в пределах диапазона минимального и максимального размеров должностных окладов устанавливается руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда учреждения, на основании результатов прохождения аттестации и с учётом мнения представительного органа работников учреждения. При этом должен соблюдаться следующий порядок:

- минимальный должностной оклад, предусмотренный для соответствующей должности схемами должностных окладов руководителей, специалистов и служащих учреждений, приведенных в приложении 1 к Положению, устанавливается работнику, осваивающему профессиональные функции (должностные обязанности, установленные для данного уровня квалификации);

- средний должностной оклад, предусмотренный для соответствующей должности в пределах диапазона окладов устанавливается работнику, в целом освоившему про

сию (должностные обязанности, установленные для данного уровня квалификации) в соответствии с нормативными требованиями;

- максимальный должностной оклад, предусмотренный для соответствующей должности, в пределах диапазона окладов устанавливается работнику, выполняющему должностные обязанности на высоком качественном уровне, решающему поставленные перед ним задачи на соответствующем профессиональном уровне.

3.3. При установлении должностных окладов работников квалификационная категория учитывается при работе по специальности, по которой работникам присвоена квалификационная категория.

3.4. Тарифная сетка, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки по разрядам оплаты труда работников учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 1 тарифной системы оплаты труда рабочих государственных учреждений социально-го обслуживания Ярославской области (приложение 2 к Положению).

Тарифные разряды оплаты труда тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений соответствуют тарифным разрядам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

4. Основания для повышения должностных окладов (тарифных ставок)

4.1. Руководителю и специалистам, а также социальным работникам учреждения, имеющим высшее образование или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена независимо от профиля, работающим в сельской местности, должностной оклад повышается на 10 процентов.

Молодым специалистам в возрасте до 30 лет включительно, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения образования соответствующего уровня (далее – молодые специалисты), работающим в сельской местности, на период первых пяти лет работы производится повышение должностного оклада в размере 30 процентов. Молодым специалистам, окончившим с отличием образовательные организации соответствующего уровня профессионального образования по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, производится повышение должностного оклада в размере 40 процентов.

4.2. Размеры иных выплат работникам учреждения, устанавливаемые в процентах к должностным окладам, определяются исходя из должностного оклада, повышенного в соответствии с основаниями, указанными в данном разделе Положения.

5. Надбавки стимулирующего характера

5.1. Руководителю, специалистам и служащим учреждения, имеющим государственные награды, а также почётные звания: «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», устанавливается надбавка в размере 20 процентов к установленному должностному окладу при условии соответствия почётного звания профилю выполняемой должности.

Если работник имеет несколько почётных званий, начисление надбавки стимулирующего характера производится по одному из званий со дня присвоения почётного звания.

5.2. Руководителю, специалистам и служащим учреждения, устанавливается надбавка (за исключением работников, занимающих штатные должности, учёные степени на которых предусмотрены квалификационными требованиями) при условии соответствия учёной степени профилю занимаемой должности:

- на учёную степень кандидата наук в размере 2 тысяч рублей с даты представления в учреждение подтверждающих документов о присуждении учёной степени;

- за учёную степень доктора наук в размере 4 тысяч рублей с даты представления в учреждение подтверждающих документов о присуждении учёной степени.

5.3. Работникам учреждения за стаж работы в учреждениях свыше 20 лет, педагогическим работникам за стаж педагогической работы более 25 лет устанавливается надбавка в размере 10 процентов к установленному должностному окладу.

Если работник имеет несколько оснований для начисления надбавки за стаж работы в учреждении, то начисление надбавки производится по одному из оснований.

5.4. Руководителю, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений учреждения за стаж руководящей работы в учреждении более 10 лет и по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности устанавливается надбавка в размере 10 процентов к установленному должностному окладу.

5.5. Работникам учреждения за продолжительность непрерывного стажа работы в учреждении устанавливается надбавка в следующих размерах:

№ п/п	Наименование категории работников	Стаж непрерывной работы		
		от 1 года до 3 лет	от 3 до 5 лет	свыше 5 лет
1	2	3	4	
1.	1. Работники 1 и 2 разрядов	-	5 процентов от должностного оклада (тарифной ставки)	10 процентов от должностного оклада (тарифной ставки)
2.	2. Работники всех типов учреждений, за исключением работников 1 и 2 разрядов	10 процентов от должностного оклада (тарифной ставки)	20 процентов от должностного оклада (тарифной ставки)	30 процентов от должностного оклада (тарифной ставки)

5.6. Порядок исчисления стажа работы работников учреждения, дающего право на установление надбавок за стаж непрерывной работы и выплаты этих надбавок, приведен в приложении 5 к Положению.

5.7. Водителям автомобилей всех типов устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (тарифной ставки).

Водителям автобусов всех типов, устанавливается надбавка в размере 20 процентов от должностного оклада (тарифной ставки).

5.8. Молодым специалистам устанавливается надбавка в размере 30 процентов от должностного оклада (тарифной ставки) сроком на первые 5 лет работы.

5.9. Руководителю учреждения устанавливается надбавка с коэффициентом до 3 в зависимости от группы по оплате труда и типа учреждения.

5.10. Работникам учреждения, имеющим одновременно право на несколько надбавок, указанных в данном разделе Положения, размер выплаты определяется суммированием соответствующих надбавок.

6. Премирование работников

6.1. Премирование работников осуществляется по показателям эффективности деятельности и критериям их оценки в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг в соответствии с Положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом, с учётом мнения представительного органа работников.

6.2. Премирование руководителя учреждения осуществляется по показателям эффективности деятельности учреждений и критериям их оценки, утверждаемым приказом департамента труда и социальной поддержки населения Ярославской области.

7. Доплаты компенсационного и стимулирующего характера

7.1. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) доплата составляет 50 процентов от должностного оклада (тарифной ставки). Доплата рассчитывается за каждый час работы в ночное время.

7.2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере или оплачивается в одинарном размере с предоставлением другого дня отдыха.

7.3. Работникам, работающим в сельской местности на работах, где по условиям труда рабочий день разделён на части (с перерывом рабочего времени более 2 часов), устанавливается доплата в размере 30 процентов от должностного оклада (тарифной ставки).

7.4. Руководителю учреждения, осуществляющему с разрешения учредителя работу по другой специальности (врача, педагога и другим) в пределах рабочего времени по основной должности, устанавливается доплата в размере 25 процентов от должностного оклада (тарифной ставки) специалиста.

7.5. К должностным окладам (тарифным ставкам) работников с особыми условиями труда устанавливается доплата в размере 5 процентов от должностного оклада (тарифной ставки) в соответствии с перечнем должностей с особыми условиями труда в учреждениях, приведенным в приложении 4 к Положению.

7.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

8. Особенности регулирования оплаты труда отдельных категорий работников учреждений

8.1. Работникам отдельных категорий, замещающим должность (принятым по профессии) по основному месту работы, включая внутреннее совместительство по указанной должности (профессии), за исключением работников, принятых на должность (по профессии) в порядке совмещения и внутреннего совместительства, замещающих иные должности (принятых по иной профессии) по основному месту работы, устанавливается доплата к заработной плате пропорционально отработанному времени в следующих суммах:

- социальный работник – 7 000 рублей;
- заведующий отделением – врач - специалист, врачи – 25 300 рублей;
- средний медицинский персонал – 2 000 рублей;
- средний медицинский персонал, оказывающий социальные услуги потребителям социальных услуг на дому, – 7 000 рублей;
- младший медицинский персонал – 10 700 рублей.

Отток средств, выделяемых на доплаты, и средств надтарифного фонда после исчисления доплаты распределяется между соответствующими категориями работников учреждений.

9. Заключительные положения

9.1. Руководитель учреждения руководствуется Положением в целях обеспечения единого подхода при установлении системы оплаты труда работников учреждения.

9.2. Формирование фонда оплаты труда производится в соответствии с Порядком формирования фонда оплаты труда работников учреждений, приведенным в приложении 5 к Положению.

9.3. Порядок проведения тарификации работников учреждений приведён в приложении 6 к Положению.

9.4. Положение носит рекомендательный характер для работников негосударственных организаций социального обслуживания.

ПОРЯДОК

исчисления стажа работы работников муниципального учреждения «Даниловский комплексный центр социального обслуживания населения», дающего право на установление надбавок за непрерывный стаж работы, и выплаты этих надбавок

1. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы всем работникам муниципального учреждения «Даниловский комплексный центр социального обслуживания населения» засчитывается:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в организациях социального обслуживания населения, медицинских организациях, образовательных организациях независимо от ведомственной принадлежности и госсанэпиднадзора;

- время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр образовательных организаций высшего образования;

- время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в образовательных организациях высшего образования и научно-исследовательских организациях;

14

- время работы в централизованных бухгалтериях при органах и организациях социального обслуживания населения, медицинских организациях, образовательных организациях при условии, если за ними непосредственно следовала работа в организациях социального обслуживания населения, медицинских организациях, образовательных организациях;

- время выполнения в медицинских организациях лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками в образовательных организациях высшего образования, в том числе организациях дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля, в том числе в порядке совместительства;

- время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, 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 организаций, независимо от форм собственности;

- время службы (работы) в военно-медицинских организациях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, Содружества Независимых Государств и Российской Федерации, а также в медицинских организациях системы Комитета государственной безопасности СССР, Федеральной службы безопасности Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Федерального агентства правительственной связи и информации, Федеральной службы железнодорожных войск Российской Федерации, Службы внешней разведки Российской Федерации, Федеральной службы почтовой связи Российской Федерации и Федеральной службы налоговой полиции Российской Федерации, Государственного таможенного комитета Российской Федерации, Министерства юстиции Российской Федерации, Министерства обороны Российской Федерации, Министерства финансов 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 военных служащих сверхсрочной службы, уволенные с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штата или ограниченному состоянию здоровья. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, имеющим обязанность военной службы и условия чрезвычайных ситуаций и внутренних конфликтов, и гражданам, являющимся представителями военной службы, которые в настоящее время имеют 24 лет и выше, независимо от продолжительности непрерывной

16

- время работы в организациях социального обслуживания населения и медицинских организациях, в период обучения в образовательных организациях независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учёбой, если за ней следовала работа в организациях социального обслуживания населения и медицинских организациях;

- стаж государственной и муниципальной службы.

2. В стаж работы включаются другие периоды работы, если им непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

- время работы на выборных должностях в органах государственной власти и местного самоуправления, 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 медицинских организациях и организациях социального обслуживания населения стран Содружества Независимых Государств, а также республик, входивших в состав СССР до 01 января 1992 года;

- время по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет.

3. В стаж работы включается без каких-либо условий и ограничений время службы в Вооружённых силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

4. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в организациях социального обслуживания населения (при отсутствии во время перерыва другой работы):

4.1. Не позднее 1 месяца:

- со дня увольнения из организаций социального обслуживания населения, медицинских организаций, образовательных организаций – после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в организациях социального обслуживания населения, медицинских организациях, образовательных организациях;

18

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из организаций социального обслуживания населения, медицинских организаций, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведён по этим основаниям;

- со дня увольнения из органов управления социальной защиты населения, медицинских организаций, образовательных организаций, федерального 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;

- со дня увольнения из предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции медицинских организаций, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в медицинских организациях и организациях социального обслуживания населения;

- со дня увольнения из приёмника-распределителя Министерства внутренних дел Российской Федерации для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

4.2. Не позднее 2 месяцев:

- со дня увольнения из организаций социального обслуживания населения, медицинских организаций, образовательных организаций после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

- после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения, образовательных организациях.

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 семьи, находившихся за границей вместе с работником.

Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства.

4.3. Не позднее 3 месяцев:

20

- со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) либо сокращением численности или штата работников учреждения (подразделения);

- со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских организациях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, Содружества Независимых Государств и Российской Федерации, а также в медицинских организациях системы Комитета государственной безопасности СССР, Федеральной службы безопасности Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Федерального агентства правительственной связи и информации, Федеральной службы железнодорожных войск Российской Федерации, Службы внешней разведки Российской Федерации, Федеральной службы почтовой связи Российской Федерации и Федеральной службы налоговой полиции Российской Федерации, Государственного таможенного комитета Российской Федерации, Министерства юстиции Российской Федерации, Министерства обороны Российской Федерации, Министерства финансов Российской Федерации, не считая времени переезда.

4.4. Не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждений (подразделений) либо сокращением численности или штата работников учреждений (подразделений), расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.5. Не позднее 1 года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организациях социального обслуживания населения, медицинских организациях, образовательных организациях.

5. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в организациях социального обслуживания населения, медицинских организациях, образовательных организациях:

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

- зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учётом 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;

22

- гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в организациях социальной защиты населения, медицинских организациях, образовательных организациях;

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию с должностей учреждений, подразделений социального обслуживания населения, медицинских организаций, образовательных организаций 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.

6. Стаж работы сохраняется также в случаях:

- расторжения трудового договора в связи с уходом за ребёнком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на попечении) или ребёнком-инвалидом в возрасте до 18 лет при поступлении на работу до достижения ребёнком указанного возраста;

- работы в медицинских организациях (кафедрах, вузах, научно-исследовательских учреждениях и других), не входящих в номенклатуру системы здравоохранения, в период обучения в образовательных организациях соответствующего уровня профессионального образования и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных организациях;

- отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в медицинских организациях. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается со дня увольнения из организаций не позднее 1 месяца.

7. Перерывы в работе, предусмотренные пунктом 4 данного Порядка, в стаж непрерывной работы, дающий право на установление надбавки за продолжительность непрерывной работы, не включаются.

24

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей с особыми условиями труда в

муниципальном учреждении «Даниловский комплексный центр социального обслуживания населения»

№ п/п	Категории должностей, наименование учреждения, подразделения	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
	Заведующие отделениями, средний и младший медицинский персонал, специалисты по социальной работе, социальные работники, рабочие, работающие в специализированных отделениях социально-медицинского обслуживания на дому, отделениях (палатах) для лежачих больных	5

ПОРЯДОК

формирования фонда оплаты труда работников муниципального учреждения «Даниловский комплексный центр социального обслуживания населения»

1. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения «Даниловский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – учреждение) формируется из:

- фонда оплаты труда по штатному расписанию, формируемого на основании тарификационного списка по должностям (профессиям) работников учреждения и включающего:
 - размер среднего должностного оклада диапазона должностных окладов для руководителя, специалистов и других служащих и месячной тарифной ставки для категорий рабочих;
 - суммы повышения должностного оклада (тарифной ставки) в соответствии с разделом 4 Положения об оплате труда работников муниципального учреждения «Даниловский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – Положение);
 - суммы надбавок стимулирующего характера в соответствии с разделом 5 Положения;
 - суммы доплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с пунктами 7.3 – 7.6 раздела 7 Положения;
 - дополнительного фонда оплаты труда на иные выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (замещение отпусков, праздничные, ночные смены, изменения надбавки за непрерывный стаж), исходя из расчётов планируемых расходов;
 - суммы доплат работникам отдельных категорий;
 - надтарифного фонда оплаты труда отдельных категорий работников учреждений в размере 20 процентов фонда оплаты труда по тарификации отдельных категорий работников учреждений социального обслуживания, доплат работникам отдельных категорий и дополнительного фонда оплаты труда;

- надтарифного фонда оплаты труда иных категорий работников учреждений социального обслуживания в размере 2 процентов фонда оплаты труда по тарификации иных категорий работников учреждений и дополнительного фонда оплаты труда.

2. При формировании фонда оплаты труда учреждения следует учитывать:

- дополнительные выплаты, выделяемые руководителю в соответствии с договором, заключённым между учредителем и директором данного учреждения (четыре оклада с повышением за работу в сельской местности, на ежеквартальное премирование, один оклад с повышением на оказание материальной помощи к отпуску, двенадцать окладов с повышением коэффициента до 3 в зависимости от группы по оплате труда и типа учреждения);

- дополнительные выплаты заместителю директора, главным специалистам, заведующему отделением учреждения (двенадцать окладов с повышающим коэффициентом к должностному окладу в размере, не превышающем размер повышающего коэффициента, предусмотренный директору учреждения).

3. Расчёт дополнительного фонда на оплату труда работников учреждения в ночное время, оплату труда в праздничные дни, на оплату труда работников, замещающих лиц, уходящих в отпуск, производится по формам расчёта дополнительного фонда на оплату труда работников учреждений социального обслуживания Ярославской области, приведенным в приложении к данному Порядку.

4. Фонд оплаты труда, рассчитанный в учреждении в соответствии с данным Порядком, не должен превышать фонд оплаты труда, рассчитанный по средним значениям по формам расчета, приведенным в приложении к данному Порядку.

5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объёма субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из регионального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

22

По форме 1 составляется тарификационный список по должностям руководителей учреждения.

По форме 2 – по должностям специалистов и служащих.

По форме 3 – по профессиям рабочих.

Тарификационные списки заполняются по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения.

4. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в данном учреждении, отражается в тарификационном списке отдельными строками по каждой должности (профессии). Также отдельно проводится тарификация руководителей, выполняющих работу по совмещению профессий в соответствующих подразделениях.

5. Вакантные должности отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям рассчитывается исходя из средних должностных окладов (тарифных ставок), предусмотренных Положением об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Ярославской области, и средних размеров выплат за продолжительность непрерывной работы по соответствующим должностям.

6. В формах тарификационных списков 1 – 4 не отражаются доплаты, надбавки и другие выплаты (доплаты за работу в ночное время, за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, премии сверх должностных окладов (тарифных ставок).

7. В пункте 8 формы 1 и графе 7 форм 2,3 указываются виды повышений должностного оклада в соответствии с разделом 4 Положения.

8. В пункте 10 формы 1, графе 9 форм 2, 3 и графе 7 формы 4 указываются виды надбавок стимулирующего характера в соответствии с разделом 5 Положения.

9. В пункте 11 формы 1, графе 10 форм 2, 3 и графе 8 формы 4 указываются виды доплат стимулирующего и компенсационного характера в соответствии с разделом 7 Положения.

10. В пункте 11 формы 3 указываются доплаты отдельным категориям работников

ПРОНУМЕРОВАНО И ПРОШНУРОВАННО И
СКРЕПЛЕНО ПЕЧАТЬЮ

Иридуото три страшеери

Директор: Макл /Е.Н. Максимова/

Председатель СТК Лашина /М.А. Лапшина/



АДМИНИСТРАЦИЯ ДАНИЛОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ
УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ И ТРУДА

Проседена уведомительная регистрация

Регистрационный № 2/18

Дата « 01 » 03, 2018 г.

Специалист Ваша СВ. Штан