Представитель Работодателя:

Директор Областного государственного казённого учреждения социального обслуживания «Социально — реабилитационный центр для несовершеннолетних «Алые паруса» в г. Ульяновске»

_____ О.Ю. Ульянова
«14» 04 2022г.

Представитель Работников:

Председатель первичной профсоюзной организации Областного государственного казённого учреждения социального обслуживания «Социально — реабилитационный центр для несовершеннолетних «Алые паруса» в г. Ульяновске»

_____ Н.В. Макарова
«14» 04 2022г.

Дополнительное соглашение
о внесении изменений и дополнений в коллективный договор
областного государственного казённого учреждения
социального обслуживания «Социально — реабилитационный центр для несовершеннолетних «Алые паруса» в г. Ульяновске»

на 2021-2024 годы

Утвержден ППО ОГКУСО СРЦН «Алые паруса»

Протокол от «14» 04 2022 г. № 2

Коллективный договор (согл
зарегистрирован в Агентстве по
развитию человеческого потенциала
и трудовых ресурсов Ульяновской
области
«21» 04 2022 года, рег. № 226
Уланова

Областное государственное казённое учреждение социального обслуживания «Социально — реабилитационный центр для несовершеннолетних «Алые паруса» в г. Ульяновске», в лице директора Ульяновой Ольги Юрьевны, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и работники областного государственного казённого учреждения социального обслуживания «Социально — реабилитационный центр для несовершеннолетних «Алые паруса» в г. Ульяновске», в лице председателя профсоюзной организации Макаровой Надежды Викторовны, с другой стороны, в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 8.1 коллективного договора областного государственного казённого учреждения социального обслуживания «Социально — реабилитационный центр для несовершеннолетних «Алые паруса» в г. Ульяновске» на 2021-2024 годы от «08» 10 2021 года (далее, коллективный договор) заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Дополнить коллективный договор пунктом 3.2.9 и изложить в следующей редакции:

«3.2.9. Работникам организации предоставляются 2 (два) оплачиваемых выходных дня для прохождения вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19). Два выходных дня предоставляются работнику непосредственно после дня вакцинации и не подлежат переносу на другие дни».

2. Внести изменения в Приложение №2 «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников Областного государственного казенного учреждения социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Алые паруса в г. Ульяновске» к коллективному договору и изложить в следующей редакции:

«ПРИЛОЖЕНИЕ №2

К Коллективному договору областного государственного казенного учреждения социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Алые паруса» в г. Ульяновске» утвержденного протоколом собрания трудового коллектива от «08» 10 2021г. №1

ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой системе оплаты труда работников Областного государственного казенного учреждения социального обслуживания «Социально-

реабилитационный центр для несовершеннолетних «Алые паруса в г. Ульяновске»

1. Общие положения

Настоящее Положение в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Ульяновской области от 10.10.2008 № 422-П «О порядке определения размеров окладов (должностных окладов) и установления размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников областных государственных учреждений по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих» и постановлением Правительства Ульяновской области от 07.11.2012 № 526-П «О некоторых мерах по реализации Закона Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» регулирует отношения, возникающие в связи с оплатой труда работников организации, в том числе определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов) работников организации и условия предоставления им выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников организации устанавливаются исходя из размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) с учётом размера повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работниками организации работы, и определяются

по формуле:

ДО = БО + БО х К, где:

ДО − размер оклада (должностного оклада);

БО − размер базового оклада (базового должностного оклада);

К − размер повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работы.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по должностям работников организаций, а также размеры повышающих коэффициентов, учитывающих сложность выполняемой работниками организаций работы, устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов, служащих и профессиям рабочих, не включённым в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.2 Отнесение работников организации (за исключением педагогических, медицинских работников)

к квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы производится по результатам аттестации с учётом их уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при решении поставленных задач, стажа работы.

Аттестация проводится в соответствии с положением о порядке проведения аттестации, применяемым в организации и разработанным на основании локального нормативного акта учредителя, устанавливающего порядок проведения тарификации работников организации.

Работники организации (за исключением педагогических, медицинских работников), не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации необходимой работнику для выполнения определённой трудовой функции, но обладающие достаточным практическим опытом и исполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные (трудовые) обязанности, на основании рекомендаций аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности, и им одновременно устанавливаются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы в размерах, предусмотренных для таких должностей.

Критерии, характеризующие достаточность практического опыта, а также критерии, позволяющие определить качество и полноту исполнения работниками организации должностных (трудовых) обязанностей, устанавливаются в положении о порядке проведения аттестации, применяемом в организации.

Высококвалифицированным рабочим, которым в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий (далее - ЕТКС) присвоены 6-8 разряды, а также водителям автомобилей, имеющим 1 класс квалификации и осуществляющим перевозку несовершеннолетних, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, находящихся на обслуживании в организации, устанавливаются увеличенные размеры окладов, соответствующие должностям, отнесённым к четвёртому квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня».

2.3. В случае возникновения у работника организации права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с учётом изменённого размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или периода временной нетрудоспособности.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда работников организации, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также в условиях, отклоняющихся от нормальных, в повышенном размере.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам организации, занятым на тяжёлых работах, работах с

вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме процентных доплат и надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников организации либо твёрдых денежных сумм на основании решения руководителя организации и производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

Выплаты компенсационного характера производятся со дня возникновения у работника организации права на их получение либо изменения их размера.

3.4. Компенсационные выплаты работникам организации, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам проведения специальной оценки условий труда в размере, не превышающем 25 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников организации.

3.5. Работникам организаций, определённых в приложении № 3 к настоящему Положению, за работу с контингентом воспитанников (в том числе с ограниченными возможностями здоровья) и иными получателями социальных услуг производится ежемесячная доплата в размерах, определённых указанным приложением.

3.6. Работникам организаций, непосредственно обслуживающим ВИЧ-инфицированных, а также выполняющим другую работу, в процессе выполнения которой они непосредственно контактируют с ВИЧ-инфицированными, выплачивается доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, размер которой определяется пропорционально отработанному в условиях непосредственного контакта с указанными лицами времени и не может превышать 2000 рублей.

3.7. В случаях совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объёма работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику организации производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

3.8. Работникам организаций за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата в размерах, определяемых в соответствии с частью первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Оплата труда работников организации, привлечённых по инициативе работодателя к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни, осуществляется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.10. Выплаты за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00) производятся работникам организаций в размере 20 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

3.11. Водителям автомобилей за ненормированный рабочий день выплачивается доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, размер которой определяется пропорционально отработанному времени за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени и не может превышать 3000 рублей.

3.12. Размеры выплат за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами устанавливаются работникам организации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях повышения мотивации работников организации к качественному труду и поощрения их за результаты труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам организации при назначении на должность, переводе на другую должность и в других случаях на основании решения руководителя организации и осуществляются ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) премии по итогам работы за определённый период времени;

5) персональная надбавка;

6) доплата за учёную степень;

7) надбавки за почётное звание СССР, РСФСР, Российской Федерации, почётное звание Ульяновской области;

8) надбавка за наличие квалификационной категории;

9) надбавка за классность.

4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам организации за достижение значений показателей, характеризующих эффективность их деятельности, за определённый период и устанавливается в процентах к размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень указанных показателей, их значения и конкретный размер выплаты устанавливается локальным нормативным актом учредителя.

4.4. Выплата за качество выполняемых работ, оказываемых услуг устанавливается работникам организаций за определённый период в размере, не превышающем 100 процентов размера оклада (должностного оклада). Перечень критериев, характеризующих качество работ, выполняемых работником организации, устанавливается локальным нормативным актом организации.

4.5. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам организации, являющимся педагогическими, медицинскими, социальными работниками, психологами и прочим работникам в зависимости от продолжительности стажа работы в соответствующих должностях.

Выплата за стаж непрерывной работы работникам, перечисленным в абзаце первом настоящего пункта, устанавливается в процентах к размеру оклада

(должностного оклада) в следующих размерах:

Период непрерывной работы	Размер выплаты, % к окладу (должностному окладу)
От 2 лет до 5 лет	5
Свыше 5 лет	10

В общий трудовой стаж, дающий право на назначение надбавки к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам организаций, включаются:

время работы в соответствующих должностях (как по месту основной работы, так и по совместительству);

время ухода за ребёнком до достижения им возраста 3 лет;

время отпуска по беременности и родам, а также период временной нетрудоспособности;

периоды прохождения военной службы по призыву в Вооружённых силах Российской Федерации, иных войсках, воинских формированиях и органах, периоды прохождения альтернативной гражданской службы, если им непосредственно предшествовали периоды работы в организациях и если сразу после увольнения из Вооружённых сил Российской Федерации, иных войск, воинских формирований и органов лицо было принято на работу в организацию при условии, что перерыв между увольнением со службы и поступлением на работу в организацию не превысил трёх месяцев.

Стаж непрерывной работы сохраняется в случае увольнения по любым основаниям (за исключением увольнения за нарушения трудовой дисциплины или иные виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации) при условии, что перерыв в работе в соответствующих должностях не превышает продолжительности сроков, установленных действующим законодательством Российской Федерации.

Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника является трудовая книжка. В случаях если в трудовой книжке содержатся неправильные или неточные записи либо не содержатся записи об отдельных периодах трудовой деятельности, то в качестве дополнительных документов могут быть представлены справки с места работы, из архивных учреждений, выписки из приказов и других документов, подтверждающие стаж работы.

Продолжительность стажа работы исчисляется кадровой службой организации.

Выплата за стаж непрерывной работы назначается приказом руководителя организации и выплачивается со дня возникновения права на её назначение либо изменения её размера.

В случае временного замещения должностей выплата за стаж непрерывной работы начисляется по основной работе, определённой трудовым договором.

4.6. Премия по итогам работы за определённый период времени (год, квартал, месяц) (далее также – премия) выплачивается работникам организации, добросовестно исполнявшим трудовые обязанности, в целях их материального поощрения.

Премия выплачивается работникам организации, проработавшим

в организации полный календарный учётный период (год, квартал, месяц соответственно), за фактически отработанное время в данном учётном периоде.

Работнику, вновь поступившему на работу и проработавшему неполный календарный учётный период (год, квартал, месяц соответственно), премия выплачивается пропорционально отработанному им времени.

Работникам, уволенным в период, учитываемый при расчёте премии, по основаниям, установленным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия не выплачивается.

За выполнение особо важных, сложных, ответственных и срочных работ, специальных заданий работникам организации выплачивается единовременная премия в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом организации.

Премии выплачиваются при наличии экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников организации.

Основанием для выплаты премии является приказ руководителя организации.

4.7. Персональная надбавка устанавливается работнику организации с учётом уровня его профессиональной подготовки, опыта, стажа работы, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при решении поставленных задач.

Решение об установлении персональной надбавки принимается руководителем организации в отношении конкретного работника на основании критериев, утверждённых локальным нормативным актом организации, в размере, не превышающем размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретный размер персональной надбавки устанавливается приказом руководителя организации на период не менее одного месяца и не более одного года.

4.8. Работникам организации, осуществляющим профессиональную деятельность в должностях руководителя или специалистов, за наличие учёной степени, звания (почётного звания), которыми они награждены или которые им присвоены в соответствии с законодательством Российской Федерации или законодательством Ульяновской области, устанавливаются:

доплата за учёную степень доктора наук - в размере 5000 рублей;

доплата за учёную степень кандидата наук - в размере 2500 рублей;

надбавка за наличие звания, начинающегося со слова «Народный» - в размере 5000 рублей;

надбавка за наличие звания, начинающегося со слова «Заслуженный» - в размере 2500 рублей.

Работникам организации, осуществляющим профессиональную деятельность в должностях руководителя или специалистов, за наличие нагрудного знака устанавливаются:

надбавка за наличие нагрудного знака «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» или «Почётный работник начального профессионального образования Российской Федерации» - в размере 1000 рублей;

надбавка за наличие нагрудных знаков, наименования которых начинаются со слов «Отличник», «За отличную», «За достижения», «За высокие достижения» - в размере 1000 рублей.

Указанные надбавки устанавливаются в случае соответствия учёной степени, звания (почётного звания), нагрудных знаков профилю осуществляемой работником организации профессиональной деятельности.

Если работник организации одновременно имеет право на установление надбавки (доплаты) по двум и более основаниям, ему устанавливается одна надбавка (доплата), размер которой является наиболее высоким, а если размеры надбавок (доплат), на установление которых работник организации имеет право, являются одинаковыми, ему устанавливается одна надбавка (доплата) по выбору работника организации.

4.9. В целях стимулирования работников организации к повышению своей профессиональной квалификации и уровня компетентности по результатам аттестации им устанавливается надбавка за наличие квалификационной категории (уровня квалификационной подготовки), размер которой определяется пропорционально отработанному работником организации времени и не может превышать следующих значений:

Наименование должностей работников организаций	В случае наличия высшей квалификационной категории, руб.	В случае наличия первой квалификационной категории, руб.	В случае наличия второй квалификационной категории, руб.
Педагогические работники	4000	3000	-
Врачи и провизоры	3300	2600	1300
Медицинские и фармацевтические работники, относящиеся к среднему медицинскому или фармацевтическому персоналу	2000	1500	1000

4.10. Водителям автомобилей за наличие у них 1 или 2 класса квалификации устанавливается надбавка за классность, размер которой определяется пропорционально отработанному работником организации времени и не может превышать следующих значений:

за наличие 1 класса квалификации - 2000 рублей;

за наличие 2 класса квалификации - 1000 рублей.

В случае установления водителям автомобилей оклада в размере, соответствующем размеру оклада, устанавливаемого работникам организации, профессии которых относятся к четвёртому квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» в соответствии с перечнем высококвалифицированных рабочих, надбавка за классность не выплачивается.

4.11. Порядок осуществления работникам организации выплат стимулирующего характера и определения их конкретных размеров в случаях, предусмотренных пунктами 4.4, 4.6 и 4.7 настоящего раздела, устанавливается локальным нормативным актом организации.

5. Особенности оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главной медицинской сестры и главного бухгалтера организации

5.1. Размер заработной платы руководителя организации устанавливается при заключении с ним трудового договора в соответствии с правовым актом учредителя.

Размер заработной платы заместителя руководителя организации, главной медицинской сестры и главного бухгалтера организации устанавливается руководителем организации.

5.2. Порядок и критерии определения размера должностного оклада руководителя организации устанавливаются нормативным правовым актом учредителя. Размеры должностных окладов заместителя руководителя, главной медицинской сестры и главного бухгалтера организации устанавливаются на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя организации.

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации, главной медицинской сестры организации, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учёта заработной платы соответствующих руководителя организации, заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации, главной медицинской сестры организации) устанавливается в следующих размерах:

для руководителя организации - от 1 до 3;

для заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации, главной медицинской сестры организации - от 1 до 2,5.

Конкретный размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации и главной медицинской сестры организации, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учёта заработной платы руководителя организации, заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации и главной медицинской сестры организации) определяется нормативным правовым актом учредителя с учётом положений абзацев второго и третьего настоящего пункта.

5.4. Руководителю организации и его заместителю, имеющим высшее медицинское и педагогическое образование, разрешается вести в организации, в штате которой они состоят, работу по специальности (направлению подготовки) в соответствии с законодательством в пределах рабочего времени по основной должности в размере до 0,25 ставки и вне рабочего времени - до 0,5 ставки должности соответствующей специальности (направлению подготовки).

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются с учётом результатов эффективности деятельности организации, объёма, сложности работы, выполняемой руководителем, в соответствии с положением о материальном стимулировании руководителя организации, разработанным и утверждённым учредителем.

Руководителю организации устанавливается доплата (надбавка)

в соответствии с пунктом 4.8 раздела 4 настоящего Положения.

5.6. Премии руководителю организации выплачиваются по решению учредителя.

5.7. За неправомерное, нецелевое и (или) неэффективное использование бюджетных средств размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, оказываемых услуг, установленных руководителю организации, заместителю руководителя организации, к должностным обязанностям которого относится решение вопросов использования бюджетных средств, и главному бухгалтеру организации, снижается за период, в котором выявлено хотя бы одно из указанных нарушений, в следующих размерах:

если объём нарушений не превысил 10000 рублей, - 10 процентов;

если объём нарушений превысил 10000 рублей, но не превысил 50000 рублей, - 20 процентов;

если объём нарушений превысил 50000 рублей, но не превысил 100000 рублей, - 30 процентов;

если объём нарушений превысил 100000 рублей, но не превысил 500000 рублей, - 50 процентов;

если объём нарушений превысил 500000 рублей, но не превысил 1000000 рублей, - 75 процентов;

если объём нарушений превысил 1000000 рублей, - 100 процентов.

6. Иные вопросы организации оплаты труда

6.1. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций либо в твёрдых денежных суммах.

В случаях, когда выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размер каждой из них определяется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учёта других выплат.

Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера, указанных в твёрдой денежной сумме, устанавливается исходя из условия полной отработки работником организации нормы рабочего времени и выполнения трудовых обязанностей, установленных заключённым трудовым договором и должностными инструкциями.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному работником организации времени.

6.2. Работникам организации, занимающим штатные должности по совместительству, все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются и выплачиваются в порядке и на условиях, установленных для работников организации, занимающих соответствующие должности не по совместительству.

6.3. В случае исполнения обязанностей временно отсутствующего работника с освобождением от своей основной работы оплата труда работника организации производится по выполняемой работе, но не ниже среднего размера заработка по основной работе.

6.4. Соотношение размеров среднемесячной заработной платы работников

организации, относящихся к основному и вспомогательному персоналу организации, устанавливается в диапазоне 1:0,7 - 1:0,5.

6.5. Работникам организации выплачивается материальная помощь в связи с тяжёлым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения, заключением брака, рождением (усыновлением) ребёнка, смертью супруга (супруги) и (или) близких родственников в размерах, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом организации, но не должны превышать двукратного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику организации.

Решение о выплате материальной помощи и её конкретных размерах принимается руководителем организации на основании письменного заявления работника организации и документов, подтверждающих возникновение указанных обстоятельств. Материальная помощь выплачивается при наличии экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников организации, в соответствии с приказом руководителя организации.

6.6. Работникам организаций в связи с профессиональным праздником (8 июня – День социального работника), праздничными днями, юбилейными датами (женщины - 55 лет со дня рождения, мужчины - 60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет), награждением государственными наградами, наградами Ульяновской области или ведомственными знаками отличия за заслуги в труде, а также в связи с обеспечением достижения высоких результатов независимой оценки качества оказания услуг, выплачивается единовременное поощрение, размер которого устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом организации и не может превышать размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работникам организаций.

В настоящем пункте под праздничным днём понимается 23 февраля - День защитника Отечества, 8 марта - Международный женский день.

6.7. В целях доведения размера месячной заработной платы работников организации до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам организации, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в соответствии со статьёй 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются доплаты в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и размером установленной им месячной заработной платы.

В случае если работником организации месячная норма рабочего времени и нормы труда (трудовые обязанности) за соответствующий период отработана и выполнены не полностью, а также в случае если работник организации работает в ней по совместительству, размер доплаты, указанной в абзаце первом настоящего пункта, устанавливается пропорционально отработанному таким работником времени.

6.8. Руководитель организации самостоятельно разрабатывает структуру и штатное расписание организации с учётом объёма средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников организации, и утверждает его по согласованию с учредителем.

При этом численность работников организации должна быть достаточной для предоставления ею государственных услуг, выполнения работ и (или) исполнения государственных функций, предусмотренных уставом организации.

7. Формирование и структура фонда оплаты труда работников учреждения

7.1. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объёма бюджетных ассигнований областного бюджета Ульяновской области на финансовое обеспечение деятельности организации и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2. Фонд оплаты труда работников организации состоит из базового фонда и фонда стимулирования. За счёт средств, предусмотренных в базовом фонде, осуществляется выплата окладов (должностных окладов) работников организаций, а также выплат компенсационного характера. За счёт средств, предусмотренных в фонде стимулирования, осуществляются выплаты стимулирующего характера.

7.3. Объём средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников организации в целях оплаты труда работников организации, работающих на должностях административно-управленческого персонала, не должен превышать 40 процентов общего объёма средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников организации.

7.4. В случае оптимизации структуры организации и численности работников организации лимиты бюджетных обязательств на оплату труда работников организации не уменьшаются. Средства, образовавшиеся в результате экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников организации, используются в целях осуществления работникам организации стимулирующих выплат.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению

Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников организаций социального обслуживания и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей

1. Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Размер базового оклада (базового должностного оклада) - 4989 рублей.

Квалификационный уровень	Размер повышающего коэффициента (К)
1 квалификационный уровень	Размер повышающего коэффициента в соответствии с разрядами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) по характеристике (примерам) работ: 1 разряд ЕТКС - К = 0,00

	2 разряд ЕТКС - К = 0,07 3 разряд ЕТКС - К = 0,14
2 квалификационный уровень (профессии рабочих, отнесённые к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	Размер повышающего коэффициента в соответствии с разрядами ЕТКС по характеристике (примерам) работ: 1 разряд ЕТКС - К = 0,05 2 разряд ЕТКС - К = 0,12 3 разряд ЕТКС - К = 0,19

2. Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

Размер базового оклада (базового должностного оклада) – 5899 рублей.

Квалификационный уровень	Размер повышающего коэффициента (К)
1 квалификационный уровень	К = 0,00
2 квалификационный уровень	К = 0,10
3 квалификационный уровень	К = 0,20
4 квалификационный уровень	К = 0,40

3. Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Размер базового оклада (базового должностного оклада) - 5300 рубля.

Квалификационный уровень	Размер повышающего коэффициента (К)
1 квалификационный уровень	К = 0,00
2 квалификационный уровень	К = 0,05

4. Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Размер базового оклада (базового должностного оклада) - 5516 рубля.

Квалификационный уровень	Размер повышающего коэффициента (К)
1 квалификационный уровень	К = 0,00
2 квалификационный уровень	К = 0,10
3 квалификационный уровень	К = 0,50
4 квалификационный уровень	К = 0,55
5 квалификационный уровень	К = 0,65

5. Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Размер базового оклада (базового должностного оклада) – 6273 рубля.

Квалификационный уровень	Размер повышающего коэффициента (К)
1 квалификационный уровень	К = 0,00
2 квалификационный уровень	К = 0,10
3 квалификационный уровень	К = 0,15
4 квалификационный уровень	К = 0,25
5 квалификационный уровень	К = 0,30

6. Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»

Размер базового оклада (базового должностного оклада) - 8568 рублей.

Квалификационный уровень	Размер повышающего коэффициента (К)
1 квалификационный уровень	К = 0,00
2 квалификационный уровень	К = 0,30

3 квалификационный уровень	К = 0,45

7. Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»

Размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы - 6594 рубля.

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням, и размеры повышающих коэффициентов (К)
1 квалификационный уровень	Специалист по социальной работе К = 0,26

8. Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»

Размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы - 7966 рубля.

Заведующий отделением (социальной службой).

Размер повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работником работы, признается равным 0,10.

9. Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»

Размер базового оклада (базового должностного оклада) - 8840 рублей.

Квалификационный уровень	Размер повышающего коэффициента (К)
1 квалификационный уровень	К = 0,06

10. Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Размер базового оклада (базового должностного оклада) - 9672 рублей.

Квалификационные уровни	Размер повышающего коэффициента (К)
1 квалификационный уровень	К = 0,06
2 квалификационный уровень	К = 0,12
3 квалификационный уровень	К = 0,18
4 квалификационный уровень	К = 0,25
5 квалификационный уровень	К = 0,30

11. Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Врачи и провизоры»

Размер базового оклада (базового должностного оклада) - 13520 рублей.

Квалификационные уровни	Размер повышающего коэффициента (К)
1 квалификационный уровень	К = 0,00
2 квалификационный уровень	К = 0,10
3 квалификационный уровень	К = 0,12
4 квалификационный уровень	К = 0,15

12. Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»

Размер базового оклада (базового должностного оклада) - 5968 рублей.

Квалификационные уровни	Размер повышающего коэффициента (К)
1 квалификационный уровень	Размер повышающего коэффициента в соответствии с категориями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (далее - ЕКС) по уровню квалификации: вторая категория - К = 0,20;

	первая категория - К = 0,30. Размер повышающего коэффициента для должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена, по которым в соответствии с ЕКС не установлены категории, - К = 0,28

13. Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

Размер базового оклада (базового должностного оклада) - 6864 рубля.

Квалификационные уровни	Размер повышающего коэффициента (К)
1 квалификационный уровень	Размер повышающего коэффициента в соответствии с категориями ЕКС по уровню квалификации: вторая категория - К = 0,40; первая категория - К = 0,45; высшая категория - К = 0,56. Размер повышающего коэффициента для должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым в соответствии с ЕКС не установлены категории, - К = 0,36. Размер повышающего коэффициента для должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым в соответствии с ЕКС может устанавливаться производное должностное наименование «старший», - К = 0,40

14. Должности, отнесённые к профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала.

Размер базового оклада (базового должностного оклада) - 4883 рублей.

Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе: «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням, и размеры повышающих коэффициентов (К)
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя - К = 0,0

Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням, и размеры повышающих коэффициентов (К)
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель К = 0,22

15. Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»

Размер базового оклада (базового должностного оклада) - 9880 рублей

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням, и размеры повышающих коэффициентов (К)
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре - К = 0,0
2 квалификационный уровень	Педагог-организатор, социальный педагог К = 0,03
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог - К = 0,05

4 квалификационный уровень	Руководитель физического воспитания, учитель-дефектолог - К = 0,06

16. Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности руководителей структурных подразделений»

Размер базового оклада (базового должностного оклада) – 9390 рублей.

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням, и размеры повышающих коэффициентов (К)
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: отделением, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей - К = 0,0

17. Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта второго уровня

Размер базового оклада (базового должностного оклада) – 6594 рубля.

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням, и размеры повышающих коэффициентов (К)
1 квалификационный уровень	Инструктор по адаптивной физической культуре - К = 0,26
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре, тренер, инструктор-методист - К = 0,28

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению

Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников, замещающих должности, не отнесённые к профессиональным квалификационным группам

Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Специалист в сфере закупок (специалист по закупкам)	6273
Системный администратор информационно-коммуникационных систем	6273

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению

Размеры доплаты работникам за работу с контингентом воспитанников (в том числе с ограниченными возможностями здоровья) и иными получателями социальных услуг

№ п/п	Категории организаций и их подразделений	Категории должностей	Размер доплаты, руб.
1	2	3	4
1.	Социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних	Все работники организаций	2500

3. Остальные положения коллективного договора, не затронутые настоящим дополнительным соглашением, остаются без изменений и сохраняют свою силу.

4. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора от 08.10.2021 года.

Подписи Сторон:

От работодателя:	От трудового коллектива:
Директор ОГКУСО СРЦН «Алые паруса»	Председатель первичной профсоюзной организации ОГКУСО СРЦН «Алые паруса»
_____ О.Ю. Ульянова	_____ Н.В. Макарова

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

на 21 листах

Директор ОГКУСО СРЦН «Алые паруса» _____О.Ю.Ульянова