

Представитель работодателя:

Исполняющий обязанности директора
муниципального бюджетного учреждения
«Комплексный центр социального
обслуживания населения» Белгородского
района



Выходцева О.В.
ФИО

2025 г.

Представитель работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации



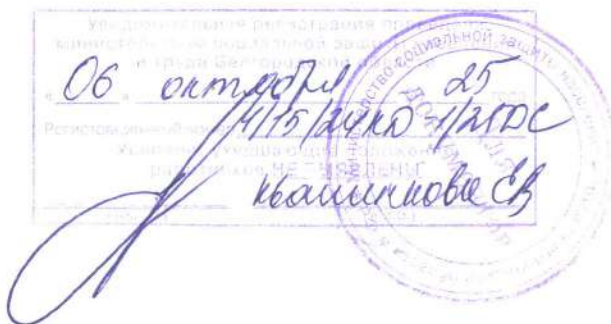
Бобнева И.М.
ФИО

2025 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного учреждения
«Комплексный центр социального обслуживания населения»
Белгородского района**
(наименование организации)

.....
на 2024 - 2027 г.

(указать срок действия не более трех лет)



Принято на общем
собрании трудового
коллектива
«06» 10 2025 г.
Протокол № 1
(копию протокола приложить)

место для отметки уведомительной регистрации
Белгородский район 2025 год

Муниципальное бюджетное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения» Белгородского района, в лице исполняющего обязанности директора Выходцевой Ольги Викторовны, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и коллектив работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Белгородского района, в лице председателя первичной профсоюзной организации Бобневой Ирины Михайловны, именуемые в дальнейшем «Работники», с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», в соответствии с трудовым законодательством РФ, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. В результате проведения коллективных переговоров по предложенному Работниками изменению положений, закрепленных в коллективном договоре, заключенном 15 апреля 2024 г., внести следующие изменения и дополнения:

1.1. Приложение №2 «Положение об отраслевой системе оплаты труда и премирования работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Белгородского района» к Коллективному договору изложить в новой редакции (Приложение № 1).

1.2. Приложение №4 «Перечень профессий и должностей, которым выдаются бесплатная спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Белгородского района» к Коллективному договору изложить в новой редакции (Приложение № 2).

2. Все остальные положения коллективного договора муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Белгородского района остаются неизменными и обязательны для исполнения.

3. Настоящее дополнительное соглашение действует с момента его подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Белгородского района от 15 апреля 2024 г.

4. Настоящее дополнительное соглашение об изменении коллективного договора является обязательным для выполнения Сторонами.

Приложение № 1
к дополнительному соглашению

Представитель работодателя:

*Исполняющий обязанности директора
муниципального бюджетного учреждения
«Комплексный центр социального
обслуживания населения» Белгородского*


Выходцева О.В.
ФИО
10 2025 г.
дата подписания

Представитель работников:

*Председатель
первичной профсоюзной организации*


Бобнева И.М.
ФИО
10 2025 г.
дата подписания

СОГЛАСОВАНО

*Начальник управления социальной защиты
населения администрации
Белгородского района*


Люлина О.В.
«06» 2025 г.
дата подписания

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ
ТРУДА И ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ**

муниципального бюджетного учреждения
«Комплексный центр социального обслуживания населения»
Белгородского района
на 2024 – 2027 годы

п. Дубовое
2025 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Белгородского района (далее соответственно - Положение, Центр) разработано с учетом требований нормативных правовых актов Российской Федерации и Белгородской области:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;
- закона Белгородской области от 29 декабря 2006 г. № 85 «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области»;
- постановления Правительства Белгородской области от 12 февраля 2024 г. № 58-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 21 декабря 2006 г. № 261-пп»;
- постановление Правительства Белгородской области от 21 декабря 2006 г. № 261-пп «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений системы социальной защиты населения Белгородской области».

Положение включает:

- порядок и условия оплаты труда работников Центра;
- порядок и условия установления компенсационных выплат;
- порядок и условия установления стимулирующих выплат;
- условия оплаты труда директора, заместителя директора центра;
- порядок и условиях командирования, возмещения расходов, связанных со служебными командировками.

1.2. В Положении предусмотрены единые принципы формирования систем оплаты труда работников Центра:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации

работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

- систематизация компенсационных выплат в соответствии с разделом III Положения;

- применение стимулирующих выплат в соответствии с разделом IV Положения;

- недопущение снижения установленных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» уровней оплаты труда медицинских работников, социальных работников, педагогических работников;

- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, также недопущение дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников, результатами их труда и результатами деятельности Центра.

1.3. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.4. Определение размеров заработной платы работников Центра по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

1.6. Системы оплаты труда работников в Центре устанавливаются соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Белгородской области в пределах фонда оплаты труда Центра.

1.7. Система оплаты труда работников Центра направлена на обеспечение дифференциации оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности с учетом уровня квалификации, и установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным показателям и критериям.

1.8. Заработная плата работников учреждений предельными размерами не ограничивается.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА

2.1. Фонд оплаты труда работников Центра формируется за счет средств областного бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, иных средств. Формирование фонда оплаты труда Центра осуществляется с учетом индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Белгородской области.

В связи с переходом на платные социальные услуги, предоставляемые государственными и муниципальными учреждениями социального обслуживания, социальными услугами на дому, стационарным социальным обслуживанием, 50 % средств, поступивших от оплаты социальных услуг направляются в фонд оплаты труда стимулирующего характера и 50 % на дальнейшее развитие Центра.

2.2. Должностные оклады работников Центра устанавливаются на основе отнесения

занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере труда.

2.4. Размеры должностных окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей сотрудников Центра приведены в приложении № 1 к Положению.

Должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области на основании ставки без учета надбавок и доплат. Повышение должностных окладов производится без учета надбавок и доплат.

2.5. В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматриваются: фиксированный размер должностного оклада, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда, размеры выплат компенсационного характера, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и выплат стимулирующего характера.

2.6. Работникам Центра могут устанавливаться выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделами III и IV Положения.

2.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

2.8. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников, находящихся на отраслевой системе оплаты труда, формируется на календарный год как за счет субвенций из областного бюджета, так и за счет средств, поступающих из внебюджетных источников. ФОТ состоит из базового и стимулирующего фонда.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

3.1. Работникам Центра могут устанавливаться компенсационные выплаты:

- коэффициент за специфику работы:

В соответствии с п. 3.3 постановления Правительства Белгородской области от 12 февраля 2024 г. №58-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 21 декабря 2006 года № 261-пп» размер коэффициента за специфику работы составляет 20% от должностного оклада и устанавливается всем работникам Центра.

-при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных работникам, производится начисление коэффициента за работу в ночное время:

Каждый час работы в ночное время (с 22:00 часов до 06:00 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Повышение оплаты труда работников за работу в ночное время за каждый час работы в ночное время устанавливается в размере 30 процентов от должностного оклада, рассчитанного за час работы.

Расчет части должностного оклада за час работы работника Центра определяется путем деления размера должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

- коэффициент за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ:

За расширение зон обслуживания, увеличение объема работ устанавливается коэффициент в размере до 70 % должностного оклада, который выплачивается за расширенный объем работы и работу, не входящую в должностные обязанности (замена отсутствующего работника длительное время, отпуск, больничный лист).

Таблица №1	
за расширенный объем работ	до 20%
за работу, не входящую в должностные обязанности	до 30%
за интенсивность и напряженность работы	до 20%

За увеличение объема работ по приказу директора Центра уборщикам служебных помещений устанавливается коэффициент в размере до 70 % должностного оклада.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Выплаты стимулирующего характера предусматриваются отраслевой системой оплаты труда с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения работников за результаты труда, не являются обязательными и выплачиваются по решению директора Центра.

4.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу и не являются обязательными.

4.3. Стимулирующие выплаты могут носить как регулярный, так и разовый характер (при наличии ФОТ по решению директора Центра и комиссии по начислению заработной платы (состав которой утверждается приказом директора Центра) по результатам работы каждого сотрудника после предоставления индикаторов качества заведующими отделениями).

4.4. Вновь принятым сотрудникам, находящимся на испытательном сроке, а также сотрудникам принявшим решение уволиться с работы стимулирующие выплаты могут не назначаться, либо назначаться не в полном объеме по решению комиссии по начислению заработной платы по результатам работы каждого сотрудника.

4.5. Сотрудники, допустившие дисциплинарные или иные нарушения трудового распорядка и должностной инструкции, лишаются стимулирующих выплат частично или в полном объеме на основании приказа директора Центра.

4.6. На стимулирующие выплаты направляются:

4.6.1. средства, полученные от оказания платных услуг;

4.6.2. средства экономии ФОТ (за счет свободных вакансий, больничных листов).

4.1. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ И ПОМОЩНИКОВ ПО УХОДУ, НЕПОСРЕДСТВЕННО УЧАСТВУЮЩИХ В ПРЕДОСТАВЛЕНИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАКЕТА ДОЛГОВРЕМЕННОГО УХОДА

4.1.1. Предоставление социальных услуг осуществляется в форме социального обслуживания на дому (с учетом состояния здоровья), по пятиуровневой системе обслуживания.

<i>Таблица №2</i>		
Наименование уровня обслуживания	Количество человек, состоящих на обслуживании в городской местности	Количество человек, состоящих на обслуживании в сельской местности
«1 уровень»	12 человек	14 человек
«2 уровень»	6 человек	7 человек
«3 уровень»	3 человека	3 человека
«4 уровень»	2 человека	2 человека
«5 уровень»	1 человек	1 человек

В связи с дифференцированным подходом предоставления социальных услуг и тем, что на обслуживании у социальных работников находятся получатели социальных услуг по разным уровням социального обслуживания, при нагрузке, превышающей 1,0 ставку, социальным работникам выплачивается коэффициент нагрузки.

Заведующим отделением ежемесячно предоставляется фактическая нагрузка, приходящаяся на каждого социального работника, рассчитывается коэффициент нагрузки, и выплачивается на основании приказа директора Центра.

4.1.2. Критерии качества оказываемых услуг для социальных работников (Максимально 100 баллов)

<i>Таблица №3</i>	
Протяженность территории обслуживания	до 15 баллов
Радиус группы обслуживания от 7 км и выше	15 баллов
Отсутствие коммунально-бытового благоустройства	10 баллов
Отсутствие жалоб и замечаний	10 баллов
Наличие жалоб	лишение 10 баллов
Добросовестное исполнение должностных обязанностей, ведение документации	10 баллов
Дополнительные платные услуги согласно прейскуранту:	до 40 баллов:
от 1000 до 2000 рублей	20 баллов
от 2000 до 2500 рублей	30 баллов
свыше 2500 рублей	40 баллов
Выполнение разовых платных социальных услуг	до 15 баллов
До 500 рублей	10 баллов

Свыше 500 рублей	15 баллов
------------------	-----------

Для выплат стимулирующего характера подсчитывается общее количество баллов и сложившаяся экономия фонда оплаты труда делится на количество баллов.

При выполнении обязанностей по 5 уровню социального обслуживания критерии качества за дополнительные платные услуги, согласно прейскуранту, оплачиваются в максимальном размере.

4.1.3. Частота посещений получателей социальных услуг, обслуживаемых социальным работником на дому:

4.1.4. при норме 10 человек в сельской местности – по 1 уровню 2 раза в неделю;

4.1.5. при норме 5 человек в сельской местности по 2 уровню 3 раза в неделю;

4.1.6. при норме 3 человек в сельской местности по 3 уровню 5 раз в неделю;

4.1.7. В целях реализации федерального проекта «Разработка и реализация программы системной поддержки и повышения качества жизни граждан старшего поколения «Старшее поколение» национального проекта «Демография» внедрена система долговременного ухода за гражданами пожилого возраста и инвалидами (далее – СДУ), в рамках которой введена должность «Помощник по уходу».

4.1.8. Для помощников по уходу, оказывающим социальные услуги в рамках СДУ установлена почасовая система оплаты труда.

Объем социальных услуг по уходу, включаемых в социальный пакет долговременного ухода, определяется в соответствии с уровнем нуждаемости гражданина в уходе и измеряется в часах (минутах) в неделю.

При установлении гражданину *первого уровня* нуждаемости в уходе социальный пакет долговременного ухода предоставляется в объеме до 14 часов в неделю (840 минут) – 0,25 ставки.

При установлении гражданину *второго уровня* нуждаемости в уходе социальный пакет долговременного ухода предоставляется в объеме до 21 часа в неделю (1260 минут) – 0,5 ставки.

При установлении гражданину *третьего уровня* нуждаемости в уходе социальный пакет долговременного ухода предоставляется в объеме до 30 часов в неделю (1680 минут) – 0,75 ставки.

4.1.9. В соответствии с приказом Министерства социальной защиты населения и труда Белгородской области от 29 февраля 2024 г. № 62 «Об утверждении тарифа на социальные услуги гражданам, нуждающимся в уходе и получающим социальный пакет долговременного ухода на 2025 год» утвержден тариф на социальные услуги в рамках СДУ в размере 349,74 рублей в час на одного гражданина, нуждающегося в уходе и получающего социальный пакет долговременного ухода, который используется при внедрении СДУ.

4.1. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ДИРЕКТОРУ, ЗАМЕСТИТЕЛЮ ДИРЕКТОРА

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (ИТОГО до 30% от должностного оклада):

Таблица №4	
за интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ	до 10%
за высокие достижения в работе и участие в проектной деятельности	до 10%
за участие в выполнении особо важных или срочных работ, мероприятий	до 10%

4.2. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ЗАВЕДУЮЩИХ ОТДЕЛЕНИЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ

4.2.1. Данный раздел Положения регламентирует выплаты стимулирующего характера для:

- бухгалтера;
- специалиста по кадрам;
- юрисконсульта;
- делопроизводителя;
- специалиста по охране труда;
- специалиста по торгам;
- администратора баз данных (программного администратора);
- заведующего отделением;
- специалиста по социальной работе;
- психолога в социальной сфере;
- специалиста по социальной реабилитации инвалидов;
- специалиста по работе с семьей;
- заведующего хозяйством.

4.2.2. В целях стимулирования к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу заведующим отделениями и специалистам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

4.2.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (ИТОГО до 30% от должностного оклада):

Таблица №5	
за интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ	до 10%
за высокие достижения в работе и участие в проектной деятельности	до 10%
за участие в выполнении особо важных или срочных работ, мероприятий	до 10%

4.3. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА МЛАДШЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

4.3.1. Данный раздел Положения регламентирует выплаты стимулирующего характера для:

- уборщика;
- рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- рабочего по двору;
- сторожа.

4.3.2. В целях стимулирования к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу младшему обслуживающему персоналу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты (до 30% от должностного оклада):

Таблица №6	
за соблюдение правил этики	до 10%
за отсутствие жалоб и замечаний, а также нарушений трудовой дисциплины	до 10%

за выполнение дополнительных поручений	до 10%
--	--------

4.4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ВОДИТЕЛЕЙ

4.4.1. В целях стимулирования к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу водителям устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

Таблица №7		
№ п/п	Наименование показателя	Процент от оклада
1.	За участие в выполнении особо важных или срочных работ, мероприятий и расширенный объем работы	до 100%
2.	Классность:	
2.1	1 класс	25%
2.2	2 класс	10%
3.	Ремонт и обслуживание двух и более единиц транспорта	10%
4.	Выпуск на линию транспортных средств	до 50%

При оформлении на работу классность присваивается на основании водительского удостоверения:

водитель 1 класса – получает специалист с категориями В, С, Д, Е.

водитель 2 класса – категории В, С, Е либо Д и Е (то есть, есть два варианта сочетания категорий).

водитель 3 класса – категории В, С либо только одна категория Д.

В процессе дальнейшей работы в учреждении повышение категорий зависит от того, как долго трудится в ней сотрудник.

№ п/п	Класс	Доплата	Категория	Стаж
1	Первый	25%	В С Д Е В С Е В С Д Д Е	нет 3 года 3 года 3 года
2	Второй	10%	В С Е В С Д Д Е В С В	нет нет нет 1 год 3 года
3	Третий	нет	В С В	нет нет

4.4.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании приказа директора Центра:

- надбавка за наставничество;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание.

Надбавка за наставничество устанавливается работникам, осуществляющим функции наставника в отношении работников Центра - молодых специалистов,

в размере 10 процентов от должностного оклада.

Надбавка за ученую степень устанавливается в следующих размерах:

- доктор наук - 12 000 рублей;
- кандидат наук - 7 000 рублей.

Надбавка за почетное звание устанавливается в размере 3 500 рублей за наличие ученой степени, почетных званий, государственных и отраслевых наград:

- за почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников отраслей образования, здравоохранения и социальной защиты населения, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»;

- за отраслевые награды Российской Федерации в сфере образования, здравоохранения и социальной защиты населения, культуры и спорта.

В случае если работник одновременно имеет два и более звания, доплата производится по наибольшему размеру соответствующих выплат.

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

4.5.1. Порядок определения размера коэффициента за непрерывный стаж работы:

- в размере 0,2 должностного оклада за первые три года и 0,1 должностного оклада за последующие два года непрерывной работы, но не выше 0,3 должностного оклада всем работникам Центра, кроме работников, получающих надбавку по основаниям, предусмотренным во втором абзаце подпункта 4.5.1 пункта 4.5 раздела 4 Положения.

4.5.2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавок:

4.5.3. В стаж работы засчитывается:

- работникам Центра:

время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях в учреждениях социальной защиты населения, здравоохранения, Госпотребнадзора (Госсанэпиднадзора), образования, культуры и спорта, финансовых органов;

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 социальной защиты населения и здравоохранения при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в т.ч. учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля, время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в т.ч. 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 предприятий (учреждений и организаций), независимо от 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 КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Минюста России;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверх срочной 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 учреждение здравоохранения и социальной защиты населения 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 учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях социальной защиты населения, здравоохранения, Госпотребнадзора (Госсанэпиднадзора) и образования;

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

4.5.4. Работникам системы социальной защиты населения при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и 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 социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

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

4.5.5. Работникам учреждений социальной защиты населения 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.

4.5.6. Стаж работы сохраняется:

при поступлении на работу в учреждения социальной защиты населения, при отсутствии во время перерыва другой работы:

4.5.7. Не более одного месяца:

со дня увольнения из учреждений социальной защиты населения, здравоохранения, Госпотребнадзора (Госсанэпиднадзора) и образования;

после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях социальной защиты населения, здравоохранения, Госпотребнадзора (Госсанэпиднадзора) образования, культуры и спорта, финансовых

органов;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей в учреждениях социальной защиты населения, здравоохранения, Госпотребнадзора (Госсанэпиднадзора), образования, культуры и спорта, финансовых органов, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен;

со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социальной защиты населения, органов Госпотребнадзора (Госсанэпиднадзора), 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, образования, культуры и спорта, финансовых органов и с должностей доверенных врачей;

после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, фельдшерско-акушерских пунктов, профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения; со дня увольнения из предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений здравоохранения, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

4.5.8. Не более двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений социальной защиты населения, здравоохранения, Госпотребнадзора (Госсанэпиднадзора) и образования, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных перечнем учреждений социальной защиты населения;

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.

4.5.9. Не более трех месяцев:

после 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, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, не считая времени переезда.

Не более шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях социальной защиты населения.

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 социальной защиты населения, здравоохранения, Госпотребнадзора (Госсанэпиднадзора), образования, культуры и спорта, финансовых органов:

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 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 учреждения здравоохранения или социальной защиты населения (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений социальной защиты населения, здравоохранения, Госпотребнадзора (Госсанэпиднадзора)

и образования 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;

занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения, с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

4.5.10. Стаж работы сохраняется также в случаях:

расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящихся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в учреждениях социальной защиты населения. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

4.5.11. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 4.5.7 - 4.5.9 подпункта 4.5. раздела 4 Положения, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

4.5.12. В стаж работы не засчитывается и прерывает его: время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения, социальной защиты населения, а также организациях для детей-сирот, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в разделе 4 Положения.

4.5.13. Директор Центра может вводить дополнительные стимулирующие выплаты в пределах утвержденного фонда оплаты труда, а также за счет средств от приносящей

доход деятельности.

4.6. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

4.6.1. Вознаграждение по итогам работы может выплачиваться за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год в соответствии с локальными нормативными актами, принимаемыми директором Центра, а также в соответствии с коллективным договором.

4.6.2. Размер вознаграждения определяется приказом директора Центра на основе установленных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников Центра.

4.6.3. Показатели и критерии для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании отделений и Центра в целом.

4.7. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

4.7.1. Работнику, на основании письменного заявления один раз в течение календарного года выплачивается материальная помощь в размере одного должностного оклада (**к ежегодному оплачиваемому отпуску**).

Материальная помощь не выплачивается работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, кроме случаев предоставления материальной помощи в соответствии с подпунктом 4.7.2.

4.7.2. На основании письменного заявления работника и по решению директора Центра за счет экономии фонда оплаты труда также может оказываться материальная помощь в связи с особыми жизненными обстоятельствами и непредвиденными событиями:

- в случае смерти супруга (супруги), детей, родителей работника при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство, копии которых прилагаются к заявлению, - в размере не более трех должностных окладов;

- в случае смерти работника материальная помощь может выплачиваться одному из членов его семьи (супруг (супруга), дети, родители) на основании письменного заявления при предъявлении свидетельства о смерти, документов, подтверждающих принадлежность к членам семьи работника, - в размере не более трех должностных окладов;

- в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара или стихийного бедствия на основании письменного заявления работника, при предъявлении подтверждающих документов уполномоченных органов, копии которых прилагаются к заявлению, - в размере не более двух должностных окладов;

- в случае необходимости лечения, дорогостоящей операции, восстановления здоровья в связи с полученным увечьем, заболеванием, перенесенной аварией, травмой или несчастным случаем на основании письменного заявления работника и медицинского заключения - в размере не более двух должностных окладов;

- в случае рождения ребенка у работника, регистрации брака работника при предъявлении свидетельства о рождении или свидетельства о браке соответственно, копии которых прилагаются к заявлению, - в размере не более двух должностных окладов.

Размер материальной помощи устанавливается работникам Центра в конкретной сумме приказом директора Центра.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА, ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА

ЦЕНТРА

5.1. Заработная плата директора, заместителя директора Центра состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда директора, заместителя директора Центра определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области.

5.3. Условия оплаты труда директора Центра определяется трудовым договором, заключаемым учредителем (управление социальной защиты населения администрации Белгородского района) с директором Центра.

5.4. Для установления должностного оклада директора Центра устанавливается коэффициент управления в размере от 1,0 до 1,25.

Директору Центра коэффициент уровня управления устанавливается в размере 1,25 базового оклада (предоставление социальных услуг без обеспечения проживания, с общей численностью получателей социальных услуг, обслуженных всеми отделениями Центра в течение года - 7000 человек).

5.5. Размер базового оклада директора Центра определяется в размере 85 процентов от устанавливаемых ежегодно плановых значений средней начисленной заработной платы наемных работников, в организациях у индивидуальных предпринимателей и физических лиц в области в соответствии с нормативным правовым актом Белгородской области, округляется до целых рублей по общим правилам округления и составляет на 1 января 2025 года 47 702,00 рублей.

Повышение базового оклада директора, зависит от увеличения размера плановых значений средней заработной платы по области по состоянию на 1 января и устанавливается ежегодно приказом учредителя (управление социальной защиты населения администрации Белгородского района).

5.6. Размер должностного оклада заместителя директора Центра определяется директором Центра в размере на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада с учетом коэффициента управления директора Центра, установленного настоящим Положением.

5.7. Директору, заместителю директора Центра компенсационные выплаты могут устанавливаться в соответствии с разделом 3 Положения, стимулирующие выплаты - в соответствии с разделом 4 Положения.

5.8. Директору к базовому окладу устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты с учетом коэффициента управления.

5.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Директору, заместителю директора Центра устанавливаются ежемесячные, ежеквартальные, годовые премии по результатам работы.

5.10. Размер вознаграждения для директора, заместителя директора Центра определяется на основе показателей, установленных приказами Центра и/или учредителем (Управление социальной защиты населения администрации Белгородского района).

Вознаграждение по итогам работы директора, заместителя директора Центра осуществляется в зависимости от выполнения показателей и критериев деятельности в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора Центра и среднемесячной заработной платы работников Центра устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Белгородской области от 13 марта 2017 года № 86-пп «Об установлении соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров казенных,

бюджетных, автономных учреждений Белгородской области и среднемесячной заработной платы работников данных учреждений» в кратности 5.

5.12. Директору, заместителю директора Центра на основании письменного заявления один раз в течение календарного года выплачивается материальная помощь в размере одного должностного оклада (желательно к ежегодному оплачиваемому отпуску или по итогам года).

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯХ КОМАНДИРОВАНИЯ, ВОЗМЕЩЕНИЯ РАСХОДОВ, СВЯЗАННЫХ СО СЛУЖЕБНЫМИ КОМАНДИРОВКАМИ

6.1. Порядок и условиях командирования, возмещения расходов, связанных со служебными командировками, регламентируется Положением о порядке и условиях командирования, возмещения расходов, связанных со служебными командировками Центра, утвержденным директором Центра.

Приложение № 1
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда и премирования
работников

Размеры должностных окладов
работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр
социального обслуживания населения» Белгородского района

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Должность	Должностной оклад, руб.
1	Аппарат центра	Руководитель центра (директор)	59627,50
		Заместитель руководителя (директора)	41739,25
		Специалист по кадрам	19654,00
		Юрисконсульт	19654,00
		Делопроизводитель	15029,00
		Специалист по охране труда	19307,00
		Специалист по торгам	19307,00
		Заведующий хозяйством	17804,00
		Уборщик	15029,00
		Администратор баз данных (программный администратор)	19307,00
		Водитель	15608,00
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	17804,00
		Бухгалтер	19654,00
2	Отделение социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов	Заведующий отделением	21156,00
		Специалист по социальной работе	19654,00
		Социальный работник	20000,00
		Сиделка (Помощник по уходу)	16000,00
		Водитель	15608,00
3	Отделение срочного социального обслуживания	Заведующий отделением	21156,00
		Специалист по социальной работе	19654,00
		Водитель	15608,00
		Психолог в социальной сфере	19654,00
4	Отделение реабилитации и социально-профилактической работы с гражданами пожилого возраста и инвалидами	Заведующий отделением	21156,00
		Психолог в социальной сфере	19654,00
		Специалист по социальной работе	19654,00
		Специалист по социальной реабилитации инвалидов	19654,00
		Водитель	15608,00
		Специалист по социальной работе	19654,00
4.1	Отделение реабилитации и социально-профилактической работы с гражданами пожилого возраста и инвалидами (должности, финансируемые из средств местного бюджета по статье 1006)	Специалист по социальной работе	19654,00
		Водитель	15608,00

5	Отделение социального сопровождения и оказания консультативной помощи	Заведующий отделением	21156,00
		Специалист по социальной работе	19654,00
		Психолог в социальной сфере	19654,00
6	Отделение помощи семье и детям с социальной гостиницей для проживания семей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, и неблагополучных семей	Заведующий отделением	21156,00
		Специалист по социальной работе	19654,00
		Специалист по работе с семьей	19654,00
		Рабочий по двору	15029,00
		Сторож	15029,00
		Водитель	15608,00
7	Отделение профилактики безнадзорности детей и подростков	Заведующий отделением	21156,00
		Специалист по работе с семьей	19654,00
8	Отделение подготовки и социального сопровождения выпускников из числа детей-сирот	Заведующий отделением	21156,00
		Специалист по работе с семьей	19654,00
9	Отделение дневного пребывания граждан пожилого возраста и инвалидов	Заведующий отделением	21156,00
		Специалист по социальной работе	19654,00
		Водитель	15608,00

Приложение № 2
к дополнительному соглашению

Представитель работодателя:

Исполняющий обязанности директора
муниципального бюджетного учреждения
«Комплексный центр социального
обслуживания населения» Белгородского


подпись **Выходцева О.В.**
ФИО.

«10» 2025 г.
дата подписания

Представитель работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации


Бобнева И.М.
ФИО
«06» 10 2025 г.
дата подписания

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, КОТОРЫМ
ВЫДАЮТСЯ БЕСПЛАТНАЯ СПЕЦОДЕЖДА, СПЕЦОБУВЬ
И ДРУГИЕ СРЕДСТВА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**
муниципального бюджетного учреждения
«Комплексный центр социального обслуживания населения»
Белгородского района
на 2024 – 2027 годы

п. Дубовое
2025 год

**п. Дубовое
2025 год**

В соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», постановлением Правительства Белгородской области от 6 сентября 2006 г. № 192-пп «О мерах социальной поддержки работников, занятых в бюджетных организациях социального обслуживания населения» и во исполнении Резолюции, принятой 18 мая 2017 г. на II Съезде социальных работников Белгородской области.

Должность	Наименование спецодежды, обуви	Единица измерения	Норма на человека	Срок использования в месяцах
Социальный работник	Комплект зимней одежды (брюки, утепленные или полукомбинезон, куртка) с логотипом организации	штука	1	36
	Комплект летней одежды (брюки, куртка) с логотипом организации	штука	1	12
	Халат хлопчатобумажный	штука	1	12
	Обувь зимняя утепленная	пара	1	24
	Обувь летняя	пара	1	24
	Обувь резиновая	пара	1	24
	Полотенце	штука	1	6
	Перчатки резиновые хозяйственные	пара	1	6
	Перчатки хлопчатобумажные рабочие	пара	1	6
	Рюкзак с логотипом	штука	1	12
	Сумка хозяйственная (сумка-коляска)	штука	1	12
Должность	Наименование спецодежды, обуви	Единица измерения	Норма на человека	Срок использования в месяцах
Помощник по уходу	Комплект летней одежды (брюки,	штука	1	12

	куртка) с логотипом организации			
	Халат хлопчатобумажный	штука	1	12
	Обувь резиновая	пара	1	24
	Полотенце	штука	1	6
	Перчатки резиновые хозяйственные	пара	1	6
	Перчатки хлопчатобумажные рабочие	пара	1	6
Должность	Наименование спецодежды, обуви	Единица измерения	Норма на человека	Срок использования в месяцах
Водитель	Куртка летняя с логотипом организации	штука	1	36
	Куртка зимняя с логотипом организации	штука	1	36
	Жилет сигнальный повышенной видимости	штука	1	12
	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	штука	1	12
	Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	штука	1	24
	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	штука	1	24
	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	штука	12	12
	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	штука	1	12
	Очки защитные от ультрафиолетового	штука	1	12

	излучения, слепящей яркости			
--	-----------------------------	--	--	--

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью
 13 (тринадцать) страниц
 И.О. директора МБУ «КРЮКОВ» О.В. Выходцева
 «06» 2016 г.

(дванадцет) страниц

И.О. директора _____ О.В. Выходцева

2025F

“06”