|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Директор ГАСУ СО НСО «Ояшинский дом-интернат»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.А. Милаев  « » \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023г.  Директор ГАУССО НСО «Успенский психоневрологический интернат»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н. Тарасенко  « » \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023г.  Директор МБУ Мошковского района Новосибирской области  «КЦСОН»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.А. Луференко  « » \_\_\_\_\_\_\_\_ 2023г. |  | Председатель профсоюза  работников ГАСУ СО НСО «Ояшинский дом-интернат»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.Ю. Аникин  « » \_\_\_\_\_\_\_\_ 2023г.  Начальник отдела организации  социального обслуживания населения администрации Мошковского района НСО  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.А. Ярцев  «\_\_ » \_\_\_\_\_\_\_\_ 2023г. |

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ НА 2023-2025 ГОДЫ ПО УЧРЕЖДЕНИЯМ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ МОШКОВСКОГО РАЙОНА**

**НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

Соглашение зарегистрировано в управлении экономического

развития и труда администрации Мошковского района

Новосибирской области

Регистрационный № \_\_\_\_\_\_ от “ \_\_\_ ” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 г.

Начальник УЭРиТ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.П. Бабич

1. **Общие положение**

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, Новосибирской области и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности учреждений социального обслуживания Мошковского района Новосибирской области.

Соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере социального обслуживания Мошковского района Новосибирской области, определяет согласованные меры по усилению социальной защищенности работников и дополнительные социально-экономические, правовые, профессиональные гарантии и льготы.

Соглашение основывается на нормах действующего законодательства, Территориальном соглашении между районными профсоюзами, территориальным объединением работодателей «Союз работодателей Мошковского района Новосибирской области» и администрацией Мошковского района Новосибирской области на 2023-2025 годы и иных нормативных правовых актах.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в учреждениях, трудовых договоров с работниками учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

Работники в лице представителя - председателя профсоюза ГАСУ СО НСО «Ояшинский дом-интернат» (в дальнейшем – Профсоюз).

Работодатели учреждений социального обслуживания в лице директоров учреждений социального обслуживания населения ГАСУ СО НСО «Ояшинский дом-интернат», ГАУССО НСО «Успенский психоневрологический интернат», МБУ Мошковского района Новосибирской области «Комплексный центр социального обслуживания населения» (в дальнейшем Работодатели).

Органы местного самоуправления в лице отдела организации социального обслуживания населения администрации Мошковского района Новосибирской области.

1.3. Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей учреждений социального обслуживания Мошковского района Новосибирской области.

1.4. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются отраслевой комиссией по заключению и реализации настоящего Соглашения и оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и коллективов учреждений социального обслуживания.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемнику и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.6. Соглашение вступает в силу с 1 января 2023 года и действует до 31 декабря 2025 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения начинаются не позднее 1 октября 2025 года.

Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок до трех лет.

1.7. Соглашение состоит из основного текста и приложения к нему, являющегося неотъемлемой частью данного Соглашения.

1.8. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей и работников, изъявивших свое согласие на присоединение к Соглашению (в этих случаях заявления подаются в отраслевую комиссию и от стороны работников, и от стороны работодателя).

1. **Управление учреждениями социального обслуживания**

Стороны договорились:

2.1. Осуществлять согласованную политику по реализации федерального законодательства, областных законов и иных нормативных правовых актов, направленных на развитие отрасли и социальную поддержку работников социального обслуживания.

2.2. Поддерживать и повышать достигнутый уровень социального обслуживания населения в учреждениях.

2.3. Оперативно обмениваться информацией о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социальные интересы работников, проводить взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам отрасли.

2.4. Работодатель проводит работу по выполнению плана действий по реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

1. **Оплата труда**

3.1. При формировании системы оплаты труда в учреждениях, включающей должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, оплату труда по районному коэффициенту, работодатели руководствуются условиями, определенными в отраслевом тарифном [соглашении](consultantplus://offline/main?base=RLAW049;n=48205;fld=134;dst=100332) на 2023 - 2025 годы по муниципальным учреждениям Мошковского района Новосибирской области (приложение № 2), с учетом:

- обеспечения минимального размера заработной платы, установленного на федеральном уровне или региональным [соглашением](consultantplus://offline/main?base=RLAW049;n=38007;fld=134) о минимальной заработной плате в Новосибирской области;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы;

- обеспечения условий для повышения размера заработной платы работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда;

- обеспечения зависимости заработной платы каждого конкретного работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателями равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров должностных окладов (окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми и профессиональными качествами работников;

- предоставления иных гарантий по оплате труда работникам учреждений, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- типовых норм труда для однородных работ.

3.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

3.3. Работодатели, допустившие задержку заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.4. Профсоюз в случаях нарушения установленных сроков выплаты заработной платы добивается ее выплаты с индексацией, предусмотренной коллективным договором, но не ниже установленного действующим законодательством, а также принимает меры по привлечению к ответственности виновных лиц.

3.5. Стороны договорились о необходимости совершенствовать критерии оценки качества работы руководителей, специалистов и других категорий работников учреждений для определения размера стимулирующих выплат.

3.6. Работодатель проводит мониторинг средней заработной платы по категориям работников и мониторинг численности низкооплачиваемых работников.

1. **Трудовые отношения**

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того что:

4.1. Трудовой договор с работниками учреждений заключается на неопределенный срок в письменной форме. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего соглашения и коллективного договора, устава и других локальных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

4.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

4.4. Стороны договорились предусматривать в коллективных договорах условия о преимущественном праве оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности и (или) штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организация высшего образования, и повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

1. **Рабочее время и время отдыха**

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

* 1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.
  2. Режим рабочего времени в учреждении устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка, а в случае если режим рабочего времени работника отличается от общих правил, установленных в правилах внутреннего трудового распорядка, - в трудовом договоре.

5.3. В соответствии со ст. 91 Трудового кодекса РФ нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждений не может превышать 40 часов в неделю.

5.4. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным – устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.7. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.8. Работодатель предоставляет по желанию работника кратковременный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 5 календарных дней в случаях: свадьбы работника; свадьбы детей; рождения ребенка у работника, смерти одного из супругов, члена семьи (дети, родители, родные братья, сестры и др.). По желанию работника в указанных случаях он может взять дни в счет ежегодного отпуска с оплатой.

5.9. Одному из родителей, имеющему детей младшего школьного возраста (1-4 классы) работодатель может по их просьбе предоставить однодневный неоплачиваемый отпуск 1 сентября.

5.10. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.11. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.13. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.14. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности, установленной графиком отпусков.

График отпусков утверждается работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения работодателем и работником.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.15. Помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предусмотренного законодательством, работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, предусмотренный законодательством и коллективным договором. Дополнительный отпуск присоединяется полностью или частично по желанию работника к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

5.16. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда:

- 7 календарных дней – при отнесении условий труда работника к подклассу 3.2;

- 8 календарных дней – при отнесении условий труда работника к подклассу 3.3;

- 9 календарных дней – при отнесении условий труда работника к подклассу 3.4;

- 10 календарных дней – при отнесении условий труда работника к классу 4.

5.17. Работникам учреждений с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск.

Перечень категорий работников, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от характера, объёма работы, степени напряженности труда, необходимости выполнения работником своих трудовых функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

1. **Кадровая политика и содействие занятости**

6.1. Стороны договорились о том, что работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

6.2. Работодатель с участием Профсоюза осуществляет работу по определению численности возможного высвобождения работников учреждения. В целях предотвращения массового высвобождения работников разрабатывает соответствующие мероприятия.

6.3. При проведении мероприятий по сокращению численности ими штата работников работодатель:

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе, с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

- своевременно (не менее чем за 3 месяца) и в полном объеме представляет сведения о массовом высвобождении работников в органы государственной службы занятости населения и Профсоюз.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

1) ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек,

2) сокращение численности или штата работников учреждения в количестве 20 и более человек в течение 30 дней, 60 и более человек в течение 60 дней, 100 и более человек в течение 90 дней;

- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 2 месяца и предлагает работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется время для поиска работы без сохранения заработной платы. Продолжительность этого времени определяется в коллективном договоре.

# **Социальная поддержка**

7.1. Меры социальной поддержки работников учреждений устанавливаются нормативными правовыми актами Новосибирской области.

7.2. Работодатели предусматривают в коллективных договорах:

- участие работников в негосударственном пенсионном обеспечении;

- меры по улучшению жилищных условий работников;

- поддержку молодым специалистам;

- организацию горячего питания работников;

- содействие в выделении работникам земли для садово-дачных и огородных участков;

- выделение средств на финансирование социально-оздоровительных мероприятий по согласованию с профсоюзным органом;

- выделение средств не менее 0,15% от фонда заработной платы на проведение социально-культурной и спортивной работы.

7.3. Работодатели:

- своевременно и в полном объеме перечисляют страховые взносы за каждого работника в Пенсионный фонд Российской Федерации, фонды медицинского и социального страхования;

- обеспечивают своевременность и полноту выплаты работникам установленных законодательством пособий, связанных с рождением и воспитанием ребенка;

- в случаях, предусмотренных коллективным договором, отчисляют денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

7.4. Профсоюз:

- осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников, в том числе в суде и государственных органах, оказывает бесплатную юридическую помощь;

- обеспечивает льготными путевками на санаторно-курортное лечение членов Профсоюза и членов их семей по программе «Профсоюзная путевка»;

- оказывает материальную помощь остро нуждающимся членам Профсоюза.

7.5. Стороны выражают намерение продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

- системы мер социальной поддержки работников отрасли;

- сохранения существующего уровня предоставления льгот по оплате жилья и коммунальных услуг руководителям и специалистам учреждений, проживающих и работающих в сельской местности и поселках городского типа;

- поддержки молодых специалистов;

- повышения уровня заработной платы работникам отрасли;

- улучшения жилищных условий работников отрасли;

- предоставления работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями.

7.6. Работодатель принимает меры по предоставлению социальных услуг, предоставляемых гражданам пожилого возраста и инвалидам учреждениями социального обслуживания Новосибирской области.

1. **Охрана труда**

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель:

8.1. Информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, знакомит работников с требованиями охраны труда.

8.2. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

8.3. Обеспечивает условия труда на каждом рабочем месте соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

8.4. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

8.5. Обеспечивает работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением за счет собственных средств, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

8.6. Обеспечивает применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

8.7. Обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

8.8. Обеспечивает недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном [порядке](consultantplus://offline/ref=B85CA83DF91A1274AB2925D34739B9D601AC417CF0753C774127F632D8111E7E6E77933A4EA8902Eo9ADE) обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.9. Обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.10. Организует проведение специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации и Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.11. Организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

8.12. Обеспечивает недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.13. Обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.14. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.15. Обеспечивает расследование несчастных случаев, происшедших с работниками в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях». Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

8.16. Создает в соответствии со статьей 223 Трудового кодекса Российской Федерации службы охраны труда, вводит должность специалиста по охране труда в учреждениях с количеством работников, превышающих 50 человек.

8.17. Создает в соответствии со статьей 224 Трудового кодекса Российской Федерации комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.18. Создает [систему управления охраной труда](consultantplus://offline/ref=2EAEADDF8CDAA58111BBADA6BE179F9FF43DC203C2D9225E3C115C80582E69221FC2F2AC72CFA1F0c27AE) предприятия.

8.19. Обеспечивает наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности. Разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа.

8.20. Обеспечивает на работах с вредными условиями труда бесплатную выдачу молока работникам по установленным [нормам](consultantplus://offline/ref=2ACA126AB7AB8856CA4301191DC6A3DDFEDE6DDFCE2630A26553123B41CF257A9DA9D758FCD02725z7P0D) или другие равноценные пищевые продукты.

8.21. Принимает меры в отношении лиц, нарушивших трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда, пожарной безопасности.

Профсоюз:

8.22. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

8.23. Принимает участие в разработке и согласовании нормативных актов об охране труда.

8.24. Обращается в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

8.25. Организует проведение проверок по выполнению мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий.

8.26. Участвует в комиссии по проведению специальной оценки условий труда в организациях.

8.27. Оказывает методическую помощь коллективам, в которых созданы первичные организации Профсоюза, в организации работы по охране труда.

8.28. За счет средств профсоюзного бюджета заключает договоры страхования от несчастных случаев со смертельным исходом на производстве, а также получения инвалидности первой группы в результате несчастных случаев на производстве всех членов профсоюза, работающих в подведомственных министерству труда и социального развития Новосибирской области учреждениях.

8.29. Оказывает практическую помощь членам профсоюза в защите их права на безопасные, здоровые условия труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде и других органах.

Стороны совместно:

8.30. Организуют проведение мероприятий по пропаганде и распространению передового опыта работы в сфере охраны труда и окружающей среды, информируют работников о вновь принятых нормативных правовых актах по вопросам охраны труда и окружающей среды.

8.31. Обеспечивают участие своих представителей в расследовании групповых, тяжелых несчастных случаев на производстве и несчастных случаев на производстве со смертельным исходом.

**9. Социальное партнерство**

В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

9.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2. Соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

9.3. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, созданной для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, внесения изменений и дополнений, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения.

9.4. Содействовать повышению эффективности исполнения заключаемых коллективных договоров в учреждениях.

9.5. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; предоставлять другим сторонам полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

9.6. Осуществлять урегулирование возникающих коллективных разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

9.7. Профсоюз проводит в учреждениях работу по созданию профсоюзных организаций в целях развития коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, оказывает содействие в заключении коллективных договоров в учреждениях, где имеются профсоюзные организации.

9.8. Проводить консультации по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики, а также предварительное обсуждение проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти в сфере труда.

Работодатель:

9.9. Информирует в установленном порядке Стороны Соглашения по вопросам, касающимся социально-трудовых отношений, анализирует состояние и развитие социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений, освещает деятельность сторон социального партнерства.

9.10. Проводит встречи с профсоюзным активом.

**10. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза**

10.1. Права и гарантии деятельности первичных профсоюзных организаций, выборных профсоюзных органов определяются Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117670;fld=134) Российской Федерации, Федеральным [законом](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108631;fld=134) от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и реализуются с учетом настоящего Соглашения, уставов учреждений, коллективных договоров.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях.

10.2.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу бесплатно помещение для заседаний и проведения собраний работников.

10.2.3. Не препятствовать представителям профсоюзных организаций осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением в учреждениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

10.2.4. Не препятствовать представителям профсоюзных органов в посещении рабочих мест членов Профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.5. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

10.2.6. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации взносов. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.3.1. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=FB0907D6B6DFD955317E3F494F0D0F3D91EF5A0B4568F762D2DC402CEDW9cEI) Российской Федерации.

10.3.2. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных [комитетах (комиссиях)](consultantplus://offline/ref=FB0907D6B6DFD955317E3F494F0D0F3D96EF5F0C4A63AA68DA854C2EEA915CE0F2A172478E0B98WDc9I) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

10.3.3. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы за счет средств работодателя.

10.3.4. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением средней заработной платы за счет средств работодателя.

**11. Контроль за выполнением Соглашения**

11.1. Стороны доводят текст Соглашения до сведения учреждений, первичных организаций Профсоюза в течение одного месяца со дня его подписания.

11.2. Стороны обязуются регулярно (два раза в год) информировать друг друга о действиях по реализации Соглашения.

11.3. Контроль за выполнением настоящего Соглашения, разрешение разногласий, возникающих в ходе его выполнения, осуществляет отраслевая комиссия.

11.4. Отраслевая комиссия рассматривает ход выполнения Соглашения и готовит материалы о его выполнении.

11.5. За уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, стороны несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

Приложение № 1

к отраслевому соглашению

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений**

**I. Общие положения**

1.1. Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства, созданным сторонами Соглашения.

1.2. Комиссия руководствуется в своей деятельности [Конституцией](consultantplus://offline/ref=5A6B8C01B4AD8E1807BE17F49D3684712C300B50082699192A3FBEP6I2D) Российской Федерации, федеральными и областными законами, отраслевым соглашением по государственным учреждениям Новосибирской области, подведомственным министерству труда и социального развития Новосибирской области, на 2021 - 2023 годы и отраслевым соглашением на2023-2025 годы по учреждениям социального обслуживания населения Мошковского района Новосибирской (далее - Соглашение), настоящим положением, иными нормативными актами, действующими на территории Новосибирской области.

1.3. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей. Количество членов Комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон. Персональный состав Комиссии утверждается сторонами.

**II. Цели и задачи Комиссии**

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- развитие социального партнерства;

- согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в сферах социальной защиты населения;

- регулирование социально-трудовых отношений в сферах социальной защиты населения.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключения Соглашения на очередной срок;

- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;

- оказание содействия при разработке и заключении коллективных договоров в учреждениях;

- недопущение ухудшения условий труда и нарушения социальных гарантий работников учреждений, установленных законодательством о труде, федеральным и областным соглашениями;

- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение.

**III. Права Комиссии**

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации Соглашения и предотвращению коллективных трудовых споров в государственных учреждениях Новосибирской области, муниципальных учреждениях Мошковского района Новосибирской области;

- контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью возникновения трудовых споров;

- запрашивать у работодателей информацию о заключенных коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнерства;

- заслушивать на своих заседаниях отчеты представителей работодателей и профсоюзных организаций по выполнению заключенных коллективных договоров, соблюдению трудового законодательства;

- получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;

- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивающих выполнение мероприятий по реализации Соглашения и решений Комиссии.

**IV. Организация деятельности Комиссии**

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с ежегодно утвержденным планом работы и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

4.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения, Комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

4.3. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии, избираемые (назначаемые) сторонами Соглашения.

Сопредседатели Комиссии:

- обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений их реализации;

- председательствуют на заседаниях Комиссии;

- утверждают состав рабочих групп;

- подписывают план работы и решения Комиссии.

По представлению сопредседателей Комиссия утверждает секретаря Комиссии.

Секретарь Комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

4.4. Заседание Комиссии правомочно при наличии не менее 50% членов Комиссии каждой из сторон Соглашения. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

Решение Комиссии принимается на основе согласия сторон Соглашения при условии, что каждая из них приняла решение двумя третями голосов от числа присутствующих на заседании.

4.5. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения.

В случае продления действия Соглашения продлеваются и полномочия Комиссии.

### Приложение № 2

к отраслевому соглашению

**ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ НА 2023-2025 ГОДЫ ПО УЧРЕЖДЕНИЯМ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ МОШКОВСКОГО РАЙОНА**

**НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Отраслевое тарифное соглашение (далее – Соглашение) разработано в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, содержащими нормы трудового права, постановлением Правительства Новосибирской области от 26.06.2018 № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области», постановлением администрации Мошковского района Новосибирской области от 16.07.2018 № 76 «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений Мошковского района Новосибирской области», с учетом Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений.

1.2. Соглашение устанавливает систему оплаты труда работников, государственных учреждений Новосибирской области, подведомственных министерству труда и социального развития Новосибирской области (далее – министерство), за исключением государственных казенных учреждений Новосибирской области «Центры занятости населения» и муниципальных бюджетных учреждений Мошковского района Новосибирской области, подведомственных отделу организации социального обслуживания населения администрации Мошковского района Новосибирской области (далее - учреждения).

1.3. Система оплаты труда работников учреждений включает размеры окладов (должностных окладов, тарифных ставок), перечень, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат работникам, условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеры предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений.

1.4. Система оплаты труда работников конкретного учреждения устанавливается Положением об оплате труда работников учреждения, являющимся приложением к коллективному договору, соглашению, или утверждаемым локальным нормативным актом учреждения, в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, содержащим нормы трудового права, на основании настоящего Соглашения.

1.5. Фонд оплаты труда работников государственного казенного учреждения формируется в пределах объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций государственного казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

Фонд оплаты труда работников государственного автономного учреждения формируется в пределах объема субсидий из бюджета Новосибирской области на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется в пределах объема субсидий из бюджета Мошковского района Новосибирской области на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ) физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения самостоятельно, исходя из государственного (муниципального) задания и основных задач, для решения которых создано учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности.

При этом численность заместителей руководителя учреждения устанавливается в зависимости от штатной численности учреждения с учетом особенностей и видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью:

при штатной численности не более 24 штатных единиц – 0;

при штатной численности 25-100 штатных единиц – 1;

при штатной численности 101-200 штатных единиц – не более 2;

при штатной численности 201-300 штатных единиц – не более 3;

при штатной численности 301-1000 штатных единиц – не более 4;

при штатной численности 1000 и более штатных единиц – не более 5.

При наличии в учреждении филиалов и (или) иных обособленных структурных подразделений норматив численности заместителей руководителя увеличивается на 1 штатную единицу.

В образовательных учреждениях со штатной численностью 25 - 300 человек норматив численности заместителей руководителя устанавливается в размере не более 3 штатных единиц.

1.7. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

1.8. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения должен составлять не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения определяется руководителем учреждения.

1.9. Оплата труда работников учреждений, в том числе руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров, включает:

1) оклад (должностной оклад, ставку заработной платы);

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера;

4) выплаты по районному коэффициенту.

1.10. Условия оплаты труда работника учреждения, в том числе заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера, устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и работником в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением об оплате труда работников учреждения.

Трудовой договор заключается на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, в соответствии с приложением № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190- р.

1.11. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между министерством, администрацией Мошковского района Новосибирской области и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Соглашением.

Трудовой договор с руководителем учреждения заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

1.12. При наступлении у работника, руководителя учреждения права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

**2. Должностные оклады служащих и оклады по профессиям рабочих государственных учреждений Новосибирской области, подведомственных министерству труда и социального развития Новосибирской области и муниципальных учреждений Мошковского района Новосибирской области, подведомственных администрации Мошковского района Новосибирской области**

2.1. Размеры должностных окладов

по профессиональным квалификационным группам должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Наименования должностей** | **Размер должностного оклада, рублей** |
| **2.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»** | | |
| **1 квалификационный уровень** | Специалист по профессиональной ориентации инвалидов; специалист по социальной работе; инструктор-методист по лечебной физкультуре | 10164 |
| **2 квалификационный уровень** | Медицинский психолог; специалист по реабилитации инвалидов | 10560 |
| **3 квалификационный уровень** | Консультант по профессиональной реабилитации инвалидов | 10945 |
| **2.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»** | | |
|  | Заведующий отделением (социальной службой) | 11341 |

2.2. Размеры должностных окладов

по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

от 06.08.2007 № 526

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Наименования должностей** | **Размер должностного оклада, рублей** |
| **2.2.1. Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»** | | |
| **1 квалификационный уровень** | Санитарка; санитарка (мойщица); младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка; фасовщица | 9020 |
| **2.2.2. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»** | | |
| **1 квалификационный уровень** | Инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик; инструктор по трудовой терапии; медицинская сестра стерилизационной; младший фармацевт; медицинский дезинфектор | 12320 |
| **2 квалификационный уровень** | Лаборант; медицинская сестра диетическая | 13970 |
| **3 квалификационный уровень** | Медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра патронажная; медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; зубной техник; медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант); фармацевт | 15620 |
| **4 квалификационный уровень** | Акушерка; фельдшер; зубной врач; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра – анестезист; медицинская сестра перевязочной | 17270 |
| **5 квалификационный уровень** | Старший фармацевт (фельдшер, зубной техник); старшая медицинская сестра (акушерка) | 18920 |
| **2.2.3. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»** | | |
| **2 квалификационный уровень** | Врачи-специалисты | 22220 |

2.3. Размеры должностных окладов

по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

от 31.08.2007 № 570

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Наименования должностей** | **Размер должностного оклада, рублей** |
| **2.3.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»** | | |
|  | Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; аккомпаниатор; культорганизатор; | 10450 |
| **2.3.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»** | | |
|  | Библиотекарь | 11770 |

2.4. Размеры должностных окладов

по профессиональным квалификационным группам должностей работников

образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Наименования должностей** | **Размер должностного оклада, рублей** |
| **2.4.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня** | | |
|  | Вожатый; помощник воспитателя | 7810 |
| **2.4.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня** | | |
| **1 квалификационный уровень** | Дежурный по режиму; младший воспитатель | 8052 |
| **2 квалификационный уровень** | Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму | 8371 |
| **2.4.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников** | | |
| **1 квалификационный уровень** | Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый | 10472 |
| **2 квалификационный уровень** | Инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель | 10923 |
| **3 квалификационный уровень** | Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель | 11242 |
| **4 квалификационный уровень** | Педагог-библиотекарь; преподаватель; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) | 11451 |
| **2.4.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений** | | |
| **1 квалификационный уровень** | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно- консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими  образовательную программу дополнительного образования детей | I группа по оплате труда руководителей – 13442;  II группа по оплате труда руководителей – 12496;  III группа по оплате труда руководителей – 11700;  IV группа по оплате труда руководителей ‑ 11460 |
| **2 квалификационный уровень** | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную программу дополнительного образования детей, старший мастер | I группа по оплате труда руководителей – 13970;  II группа по оплате труда руководителей – 12958;  III группа по оплате труда руководителей – 12100;  IV группа по оплате труда руководителей 11600 |

2.5. Размеры должностных окладов

по профессиональным квалификационным группам должностей работников

сельского хозяйства, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.07.2008 № 339н

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Наименования должностей** | **Размер должностного оклада, рублей** |
| **2.5.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства второго уровня»** | | |
| **1 квалификационный уровень** | Ветеринарный фельдшер | 8800 |
| **2 квалификационный уровень** | Агроном по защите растений (средней квалификации); агроном по семеноводству (средней квалификации) | 9020 |
| **2.5.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства третьего уровня»** | | |
| **1 квалификационный уровень** | Агроном; агроном по защите растений; агроном по семеноводству; ветеринарный врач; зоотехник | 10164 |
| **2 квалификационный уровень** | Специалисты II категории: агроном; агроном по защите растений; агроном по семеноводству; ветеринарный врач; зоотехник | 10560 |
| **3 квалификационный уровень** | Специалисты I категории: агроном; агроном по защите растений; агроном по семеноводству; ветеринарный врач; зоотехник | 10945 |
| **4 квалификационный уровень** | Ведущий агроном; ведущий агроном по защите растений; ведущий агроном по семеноводству; ведущий ветеринарный врач; ведущий зоотехник | 11341 |

2.6. Размеры должностных окладов

по профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

от 27.02.2012 № 165н

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Наименования должностей** | **Размер должностного оклада, рублей** |
| **2.6.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня** | | |
| **1 квалификационный уровень** | Инструктор по адаптивной физической культуре | 9031 |
| **2 квалификационный уровень** | Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре | 9878 |

2.7. Размеры должностных окладов

по должностям, не отнесенным к профессиональным

квалификационным группам

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименования должностей** | **Размер должностного оклада, рублей** |
| Инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий | 8019 |

2.7.1. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Наименования должностей** | **Размер должностного оклада, рублей** |
| Профессиональная квалификационная группа второго уровня | | |
| **2 квалификационный уровень** | Специалист гражданской обороны: |  |
| без категории | 8998 |
| II категории | 9383 |
| I категории | 9779 |
| ведущий | 10164 |

2.8. Размеры должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами

|  |  |
| --- | --- |
| **Уровень квалификации, установленный в профессиональном стандарте**  **по соответствующей трудовой функции** | **Размер должностного оклада,**  **рублей** |
| 3 уровень квалификации | 8602 |
| 4 уровень квалификации | 8998 |
| 5 уровень квалификации | 10164 |
| 6 уровень квалификации | 10560 |
| 7 уровень квалификации | 11341 |
| 8 уровень квалификации | 13134 |

2.8.1. Размеры должностных окладов, указанные в пункте 2.8 соглашения, применяются при использовании следующих профессиональных стандартов:

1) профессиональный стандарт «Сиделка (помощник по уходу)» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.07.2018 № 507н);

2) профессиональный стандарт «Специалист по организации и установлению выплат социального характера» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28.10.2015 № 787н);

3) профессиональный стандарт «Социальный работник» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.11.2013 № 677н).

2.9. Размеры должностных окладов должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области, устанавливаются в соответствии с приказом министерства от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области», постановлением администрации Мошковского района Новосибирской области от 28.07.2022 № 914-па «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для муниципальных учреждений Мошковского района Новосибирской области».

2.10. Размеры должностных окладов заместителей руководителей, учреждений устанавливаются руководителями учреждений на 10 – 30 процентов ниже окладов руководителей этих учреждений.

2.11. Размеры должностных окладов главных медицинских сестер устанавливаются с учетом сложности и объема выполняемой работы руководителями учреждений на 10 – 30 процентов ниже окладов руководителей этих учреждений.

2.12. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений в составе учреждений устанавливаются руководителями учреждений на 10 - 20 процентов ниже окладов руководителей этих структурных подразделений.

2.13. Размеры должностных окладов руководителей отделов, отделений, и других структурных подразделений учреждений из числа врачебного персонала устанавливаются выше по отношению к должностным окладам, определенным в соответствии с пунктом 2.2.3 Соглашения, на 10% - при наличии в подразделении до 6 врачебных должностей, на 20% - при наличии в подразделении 7 и более врачебных должностей.

2.14. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по решению аттестационной комиссии учреждения.

Руководитель учреждения осуществляет подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и их дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, определенных коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

2.15. Индексация должностных окладов, ставок заработной платы служащих и окладов по профессиям рабочих производится на основании нормативных правовых актов Новосибирской области.

2.16. Перечень должностей, профессий работников учреждений, относящихся к основному персоналу в отрасли

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды и наименования учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Новосибирской области | Наименования должностей и профессий работников, относящихся к основному персоналу |
| 1 | Психоневрологические интернаты;  дома-интернаты (пансионаты) для ветеранов войны и труда;  специальные дома-интернаты для граждан пожилого возраста и инвалидов;  дома-интернаты интенсивного ухода (милосердия) для граждан пожилого возраста и инвалидов;  детский дом-интернат для умственно отсталых детей | Врачи, средний медицинский и фармацевтический персонал, младший медицинский персонал, педагогические работники, заведующий отделением (социальной службой), специалист по социальной работе, специалист по реабилитации инвалидов, социальный работник, психолог, культорганизатор, провизор, консультант по профессиональной реабилитации инвалидов, медицинский психолог, няня, инструктор по трудовой терапии, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий, кухонный рабочий, повар, официант, буфетчик, мойщик посуды, изготовитель пищевых полуфабрикатов, кастелянша, заведующий прачечной, машинист по стирке и ремонту спецодежды, гладильщик, водитель (занятый перевозкой контингента), парикмахер, библиотекарь, юрисконсульт (занятый оказанием услуг контингенту), сиделка, администратор, швея, пекарь, рабочий по уходу за животными |
| 2 | Комплексные центры социальной адаптации для инвалидов; геронтологические центры; комплексные социально-оздоровительные центры | Заведующий отделением (социальной службой), врачи, врачи, средний медицинский и фармацевтический персонал, младший медицинский персонал, педагогические работники, консультант по профессиональной реабилитации инвалидов, специалист по социальной работе, социолог, психолог, социальный работник, культорганизатор, медицинский психолог, сурдопереводчик, няня, кухонный рабочий, повар, официант, буфетчик, кастелянша, заведующий прачечной, машинист по стирке и ремонту спецодежды, гладильщик, водитель (занятый перевозкой контингента), парикмахер, библиотекарь, юрисконсульт (занятый оказанием услуг контингенту), лифтер (занятый оказанием услуг контингенту), специалист по профессиональной ориентации инвалидов, , изготовитель пищевых полуфабрикатов, специалист по реабилитации инвалидов, методист, руководитель координационного центра, заместитель директора по социальной работе, системный администратор, уборщик служебных помещений |
| 4 | Специализированные учреждения (отделения) для несовершеннолетних, нуждающихся в социальной реабилитации; центры помощи семье и детям; комплексные учреждения для обслуживания детей с ограниченными возможностями | Заведующий отделением (социальной службой), врачи, средний медицинский и фармацевтический персонал, младший медицинский персонал, педагогические работники, психолог, социальный работник, няня, специалист по социальной работе, юрисконсульт, помощник воспитателя, медицинский психолог, культорганизатор, дежурный по режиму, , кухонный рабочий, повар, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, водитель (занятый перевозкой контингента), уборщик служебных помещений |
| 10 | Центры социальной поддержки населения | Главный бухгалтер, бухгалтер, начальник отдела, должности в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по организации и установлению выплат социального характера», утвержденным приказом Минтруда России от 28.10.2015 № 787н |

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения, а также их непосредственные руководители. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может составлять менее 60 процентов.

**3. Перечень и размеры компенсационных выплат**

Работникам учреждений, в том числе руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам, могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

1) доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) доплата за работу в ночное время;

3) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4) доплата за сверхурочную работу;

5) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

6) доплата за особенности деятельности;

7) доплата за работу в сельской местности;

8) иные доплаты компенсационного характера, установленные федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Новосибирской области, содержащими нормы трудового права.

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам), ставкам заработной платы работников учреждений, в виде доплат, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области.

3.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Размер доплаты за работу в сельской местности руководителям и специалистам учреждений составляет 25% должностного оклада, ставки заработной платы.

3.4. Размер доплаты за каждый час работы в ночное время составляет не менее 20% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы (рассчитанных за час работы). Конкретные размеры доплаты за работу в ночное время устанавливаются, с учетом мнения представительного органа работников учреждения, в локальных нормативных актах, коллективных договорах, соглашениях.

3.5. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором, трудовым договором.

На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных или опасных условиях труда, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную [частью второй](consultantplus://offline/ref=C2BAB6BE6FF57E03C32D3D6CAF0B2B813CF6CF87D5D7D8F905D29D0117ECDF6A015A2A1E19C0F55CeDf8E) статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в размере среднего заработка, исчисленного в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Работникам учреждений устанавливается компенсационная доплата за особенности деятельности, в соответствии с разделом 6 Соглашения.

3.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.9. Выполнение руководителями учреждений и их заместителями дополнительной работы по совмещению и совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности. Решения о работе по совмещению и совместительству в отношении руководителей учреждений принимаются министром труда и социального развития Новосибирской области (далее – министр), Главы Мошковского района Новосибирской области, заместителей руководителей – руководителями учреждений.

Врачам - руководителям учреждений и их заместителям – врачам разрешается в исключительных случаях по решению Министра, Главы Мошковского района Новосибирской области вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с оплатой в размере до 25 процентов должностного оклада врача соответствующей специальности.

Работа руководителей учреждений и их заместителей по специальности, независимо от ее характера и объема, должна отражаться в соответствующих документах и в Трудовом договоре.

3.10. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные перечнем выплат компенсационного характера, применяемых в учреждении в соответствии с законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области. При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда должна быть отражена в трудовых договорах.

**4. Перечень и размеры стимулирующих выплат**

Работникам учреждений, в том числе руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам, могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

1) надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;

2) надбавка за ученую степень;

3) надбавка за почетные звания;

4) надбавка за квалификационную категорию;

5) надбавка за продолжительность непрерывной работы (за стаж работы);

6) премии по итогам календарного периода;

7) премии за выполнение важных и особо важных заданий.

4.1. Надбавка за продолжительность непрерывной работы (за стаж работы).

4.1.1. Надбавки за продолжительность непрерывной работы (за стаж работы) устанавливаются по основной должности всем работникам учреждений в размере:

- 10% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы ‑ после трех лет непрерывной работы в учреждениях, иных организациях, с учетом условий, указанных в пункте 4.1.2 Соглашения;

- 20% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы ‑ после пяти лет непрерывной работы в учреждениях, иных организациях, с учетом условий, указанных в пункте 4.1.2 Соглашения.

4.1.2. В стаж работы засчитывается:

- время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров, в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения, дополнительного образования, Госсанэпиднадзора и учреждениях, подведомственных исполнительным органам государственной власти (органам местного самоуправления), уполномоченным в сфере социальной защиты населения;

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

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

- время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения, дополнительного образования, Госсанэпиднадзора и учреждениях, подведомственных исполнительным органам государственной власти (органам местного самоуправления), уполномоченным в сфере социальной защиты населения, при условии, если за ней непосредственно следовала работа в данных учреждениях и органах;

- время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в том числе 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 сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение здравоохранения, социальной защиты населения, дополнительного образования, Госсанэпиднадзора, учреждение, подведомственное исполнительному органу государственной власти (органу местного самоуправления), уполномоченному в сфере 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, при условии, если за ней непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

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

- время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывание в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата;

- время государственной гражданской (муниципальной) службы, работы на должностях в исполнительных органах государственной власти (органах местного самоуправления), уполномоченных в сфере социальной защиты населения, территориальных органах исполнительных органов государственной власти, уполномоченных в сфере социальной защиты населения, при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения, дополнительного образования, Госсанэпиднадзора и учреждениях, подведомственных исполнительным органам государственной власти (органам местного самоуправления), уполномоченным в сфере социальной защиты населения.

4.1.3. В стаж работы также засчитывается, 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 стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

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

4.1.4. Стаж работы сохраняется:

При поступлении на работу в учреждения, при отсутствии во время перерыва другой работы:

4.1.4.1. Не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения, дополнительного образования, Госсанэпиднадзора, учреждения, подведомственного исполнительному органу государственной власти (органу местного самоуправления), уполномоченному в сфере социальной защиты населения, исполнительных органов государственной власти (органов местного самоуправления), уполномоченных в сфере социальной защиты населения, территориальных органов исполнительных органов государственной власти, уполномоченных в сфере социальной защиты населения (далее – социальные организации);

- после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой (службы) в социальных организациях;

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из социальных организаций, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

- со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социальной защиты населения, органов 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 и с должностей доверенных врачей;

- после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в социальных организациях;

- 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 социальных организациях;

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

4.1.4.2. Не позднее двух месяцев:

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

- после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в социальных организациях.

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

4.1.4.3. Не позднее 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.

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

4.1.4.5. Не позднее одного года - со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в социальных организациях.

Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в социальных организациях:

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

- зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с 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 социальных организаций, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

- занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения.

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;

- работы в учреждениях, предприятиях и организациях системы здравоохранения (кафедрах вузов, научно-исследовательских учреждениях и др.), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских высших и средних образовательных учреждениях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных учреждениях;

- отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в учреждениях здравоохранения.

4.1.5. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 4.1.4.1 - 4.1.4.5 Соглашения, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

4.1.6. В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения и социальной защиты населения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем разделе Соглашения.

4.2. Надбавки за ученую степень, почетные звания, квалификационную категорию.

Надбавка в размере 8% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы устанавливается:

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю учреждения или виду деятельности;

- работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный» и работающим по соответствующему профилю учреждения или виду деятельности;

- работникам, которым в результате аттестации присвоена первая квалификационная категория.

Надбавка в размере 16% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы устанавливается:

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю учреждения или виду деятельности;

- работникам, имеющим почетные звания «Народный» и работающим по соответствующему профилю учреждения или виду деятельности;

- работникам, которым в результате аттестации присвоена высшая квалификационная категория.

Надбавки работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный» или «Народный» производится только по основной работе.

При наличии у работника наряду с почетным званием «Заслуженный» или «Народный» двух или более почетных званий оплата труда производится за одно почетное звание по выбору.

4.3. Надбавки за качественные показатели эффективности деятельности.

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам учреждений по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

Качественные показатели эффективности деятельности работников учреждений устанавливаются положением об оплате труда учреждения по каждой должности и профессии с указанием конкретного размера стимулирующих выплат за каждый из показателей с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

Качественные показатели эффективности деятельности работников учреждений должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы и измеримы.

Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения определяются решением созданной в учреждении комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам не реже одного раза в квартал и устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливаются руководителям учреждений по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения.

Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения определяются решением созданной в министерстве комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений не реже одного раза в квартал и устанавливаются приказом министерства, распоряжением Главы Мошковского района Новосибирской области.

4.3.1. Качественные показатели эффективности деятельности учреждений для установления надбавок руководителям учреждений за качественные показатели эффективности деятельности

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Значение показателя, критерии оценки | Размер надбавки, % от должностного оклада |
| 1. Муниципальные бюджетные, государственные бюджетные и автономные учреждения, за исключением оздоровительных учреждений дополнительного образования детей | | | |
| 1.1. | Выполнение государственного (муниципального) задания при отсутствии объективных факторов (чрезвычайные ситуации, карантин, проведение ремонтных работ и др.) | - 95% и более  - от 90% до 94%  - от 85% до 89%  - от 80% до 84 %  - менее 80% | 50  15  10  5  0 |
| 1.2. | Обеспечение комплексной безопасности учреждения и проживающих (пребывающих) в нем граждан | Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации и «тревожной кнопки», отсутствие зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников учреждения за отчетный период, своевременная подготовка к отопительному сезону (отсутствие неисполненных в срок предписаний, представлений, замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора) по итогам проведенных проверок)  Наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков | 20  0 |
| 1.3. | Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, в том числе реабилитационным, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания социальных услуг и соответствующими установленным требованиям | Соответствие созданных в учреждении условий проживания и (или) оказания социальных и иных услуг установленным требованиям, в том числе: СП 2.1.3678-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к эксплуатации помещений, зданий, сооружений, оборудования и транспорта, а также условиям деятельности хозяйствующих субъектов,  осуществляющих продажу товаров, выполнение работ или оказание услуг», СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», установленным нормативам обеспечения получателей социальных услуг площадью жилых помещений, мягким инвентарем, одеждой и обувью, нормам питания, натуральным нормам товаров и услуг, а также положениям стандартов социальных услуг, предоставляемых поставщиками социальных услуг, порядка предоставления социальных услуг  Несоответствие созданных в учреждении условий проживания и (или) оказания социальных и иных услуг установленным требованиям | 10  0 |
| 1.4. | Отсутствие массовой заболеваемости обслуживаемых граждан инфекционными заболеваниями (для учреждений, в которых граждане пребывают круглосуточно) | Отсутствие случаев массовой заболеваемости (более 5-ти человек), надлежащая организация профилактической работы среди граждан, проживающих в стационарных учреждениях, обеспечение мер по недопущению распространения заболеваемости (инфекции)  Наличие случаев массовой заболеваемости граждан (более 5-ти человек) | 15  0 |
| 1.5. | Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг | Положительные результаты независимой оценки качества предоставления социальных услуг  Отсутствие жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок министерства и (или) контрольно-надзорных органов | 25  5 |
| Итого по пункту 1.5 | до 30 |
| 1.6. | Обеспечение информационной открытости учреждения | Обеспечение регистрации и своевременного (в течение пяти рабочих дней) размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на федеральном портале  Отсутствие регистрации и (или) своевременного (в течение пяти рабочих дней) размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на федеральном портале | 20  0 |
| 1.7. | Создание (функционирование) попечительского совета в учреждении | Наличие в учреждении попечительского совета и его участие в оценке качества работы учреждения, подтвержденное протоколом (протоколами) заседания (заседаний) попечительского совета. Своевременное (в течение пяти рабочих дней) размещение на сайте учреждения протокола (протоколов) заседания (заседаний) попечительского совета с результатами оценки деятельности учреждения членами попечительского совета и рекомендаций  Невыполнение одного или нескольких из вышеуказанных критериев | 7  0 |
| 1.8. | Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения | Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, о поставщиках социальных услуг, о правах и обязанностях граждан, получающих социальные услуги, о составе попечительского (наблюдательного) совета, о действующем социальном законодательстве и с другой информацией, и наличие в учреждении официального Интернет-сайта и его системное сопровождение  Невыполнение одного или нескольких из вышеуказанных критериев | 20  0 |
| 1.9. | Качество предоставления государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) в соответствии с государственным (муниципальным) заданием | Показатель определяется в зависимости от вида учреждения, в соответствии с п. 4.3.1.1 Соглашения | от 0 до 50 |
| 1.10. | Осуществление деятельности по социально-трудовой реабилитации | Наличие стабильно функционирующих:  подсобного хозяйства и мастерской (мастерских)  2-х или более 2-х мастерских  1-й мастерской  Отсутствие мастерской и подсобного хозяйства | 20  15  10  0 |
| 1.11. | Своевременность предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений, их качество и достоверность | Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности  Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности | 20  0 |
| 1.12. | Эффективность использования бюджетных и внебюджетных средств, в том числе в рамках государственного (муниципального) задания;  эффективность расходования средств, полученных от взимания платы с граждан за предоставление социальных услуг | Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и установленных в ходе проверок нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию средств в течение учетного периода  Отсутствие превышения средних потребительских цен на отдельные виды товаров по Новосибирской области, официально опубликованных Новосибирскстатом | 15  5 |
| Итого по пункту 1.12 | до 20 |
| 1.13. | Укомплектованность учреждения работниками, относящимися к основному персоналу | Доля укомплектованности от 75% до 100%  Доля укомплектованности менее 75% | 20  0 |
| 1.14. | Соблюдение сроков повышения квалификации работников учреждения, относящихся к основному персоналу | Соблюдение установленных сроков повышения квалификации работников (для врачей, педагогических работников и среднего медицинского персонала с получением сертификата специалиста или присвоением квалификационной категории не реже, чем 1 раз в 5 - 6 лет; для иных специалистов и социальных работников - не реже, чем 1 раз в 3 - 5 лет)  Несоблюдение установленных сроков повышения квалификации работников | 20  0 |
| 1.15. | Соблюдение целевого соотношения фонда оплаты труда основного и вспомогательного персонала учреждения | Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет не менее 70 процентов  Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет от 60 до 69 процентов | 15  0 |
| 1.16. | Эффективность управленческой деятельности <\*> |  | 15 |
| 1.17. | Рост средней заработной платы по учреждению в отчетном периоде по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года без учета повышения заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области | Да  Нет | 5  0 |
| 1.18 | Развитие предпринимательской и иной приносящей доход деятельности | Объем средств, полученных учреждением от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (за исключением средств, поступающих от взимания платы в рамках установленного государственного задания) за отчетный квартал, среднемесячный показатель:  более 200 тыс. руб.  от 100 тыс. руб. до 200 тыс. руб.  менее 100 тыс. руб. и не менее 50 тыс. руб.  менее 50 тыс. руб. и не менее 10 тыс. руб.  менее 10 тыс. руб. | 130  90  50  25  0 |
| 1.19 | Обеспечение государственных нужд путем закупок инновационной и высокотехнологичной продукции | Доля инновационной и высокотехнологической продукции составляет 5% и более от общего объема закупок учреждения  Доля инновационной и высокотехнологической продукции составляет менее 5% от общего объема закупок учреждения | 5  0 |
| 1.20 | Выполнение учреждением квоты по приему на работу инвалидов (в случае установления учреждению квоты для приема на работу инвалидов в соответствии с Законом Новосибирской области от 12.03.1999 № 45-ОЗ «О социальной защите инвалидов в Новосибирской области») | Квота по приему на работу инвалидов выполняется  Квота по приему на работу инвалидов не выполняется | 5  0 |
| 1.21 | Достижение значений целевых показателей, установленных планом мероприятий («дорожной картой») по содействию развитию конкуренции в Новосибирской области | Достигнуты значения, установленные постановлением Губернатора Новосибирской области от 20.12.2019 № 287  Не достигнуты значения, установленные постановлением Губернатора Новосибирской области от 20.12.2019 № 287 | 5  0 |
| 1.22 | Обеспечение взаимодействия с учреждениями уголовно-исполнительной системы в сфере закупочной деятельности | Доля осуществленных закупок на сумму от 3% и более совокупного годового объема закупок заказчика  Доля осуществленных закупок на сумму менее 3% совокупного годового объема закупок заказчика | 5  0 |
| 1.23 | Отсутствие непогашенной (неурегулированной) просроченной кредиторской задолженности по государственным контрактам (договорам) на закупку товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд и / или иным контрактам (договорам), возникшей в результате действий (бездействия) руководителя учреждения | Отсутствие на первое число каждого месяца  Наличие на первое число месяца | 24  0 |
| Итого по муниципальным бюджетным, государственным бюджетным и автономным учреждениям, за исключением оздоровительных учреждений дополнительного образования детей | | | до 531 |
| 4. Центры социальной поддержки населения | | | |
| 4.1. | Соблюдение учреждением сроков предоставления государственных (муниципальных) услуг | Отсутствие нарушений сроков предоставления государственных (муниципальных) услуг  Наличие нарушения (нарушений) сроков предоставления государственных (муниципальных) услуг | 45  0 |
| 4.2. | Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждений | Наличие в учреждении стендов с актуальной информацией о перечне предоставляемых услуг; правах и обязанностях граждан, получающих услуги; действующем социальном законодательстве  Отсутствие в учреждении стендов с актуальной информацией о перечне предоставляемых услуг; правах и обязанностях граждан, получающих услуги; действующем социальном законодательстве | 20  0 |
| 4.3. | Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов, статистической отчетности, других сведений, их качество и достоверность | Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности  Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности | 25  0 |
| 4.4. | Эффективность использования бюджетных средств | Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и установленных в ходе проверок нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение учетного периода  Отсутствие превышения средних потребительских цен на отдельные виды товаров по Новосибирской области, официально опубликованных Новосибирскстатом  Исполнение кассового плана учреждения не менее 98% | 10  10  70 |
| Итого по пункту 4.4 | до 90 |
| 4.5. | Соблюдение сроков повышения квалификации работников учреждения, выполняющих работы и (или) исполняющих государственные функции в соответствии с уставом | Соблюдение установленных сроков повышения квалификации работников  Несоблюдение установленных сроков повышения квалификации работников | 15  0 |
| 4.6. | Соблюдение целевого соотношения фонда оплаты труда основного и вспомогательного персонала учреждения | Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет не менее 70 процентов  Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет от 60 до 69 процентов | 15  0 |
| 4.7. | Эффективность управленческой деятельности <\*> |  | 20 |
| 4.8 | Обеспечение государственных нужд путем закупок инновационной и высокотехнологичной продукции | Доля инновационной и высокотехнологической продукции составляет 5% и более от общего объема закупок учреждения  Доля инновационной и высокотехнологической продукции составляет менее 5% от общего объема закупок учреждения | 5  0 |
| 4.9 | Выполнение учреждением квоты по приему на работу инвалидов (в случае установления учреждению квоты для приема на работу инвалидов в соответствии с Законом Новосибирской области от 12.03.1999 № 45-ОЗ «О социальной защите инвалидов в Новосибирской области») | Квота по приему на работу инвалидов выполняется  Квота по приему на работу инвалидов не выполняется | 5  0 |
| 4.10 | Достижение значений целевых показателей, установленных планом мероприятий («дорожной картой») по содействию развитию конкуренции в Новосибирской области | Достигнуты значения, установленные постановлением Губернатора Новосибирской области от 20.12.2019 № 287  Не достигнуты значения, установленные постановлением Губернатора Новосибирской области от 20.12.2019 № 287 | 5  0 |
| 4.11 | Отсутствие непогашенной (неурегулированной) просроченной кредиторской задолженности по государственным контрактам (договорам) на закупку товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд и / или иным контрактам (договорам), возникшей в результате действий (бездействия) руководителя учреждения | |  | | --- | | Отсутствие на первое число каждого  месяца  Наличие на первое число месяца | | 14  0 |
| Итого по центрам социальной поддержки населения | | | до 259 |

\* Не назначается в случаях:

- наличия конфликтных ситуаций в коллективе (обоснованных обращений работников учреждения в министерство, другие органы);

- нарушения сроков (низкого качества) выполнения приказов, поручений, заданий министра или уполномоченных должностных лиц министерства;

- непредоставления, предоставления неполной, некачественной отчетности и информации в министерство;

- нарушений и недостатков, выявленных в ходе проверок и ревизий;

- применения к руководителю учреждения дисциплинарного взыскания;

- неудовлетворительной оценки деятельности учреждения по итогам заседания балансовой комиссии;

- несохранения достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников учреждения и уровнем средней заработной платы в Новосибирской области (в случае если работники учреждения относятся к категориям работников, определенным Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»).

При установлении ежемесячных стимулирующих выплат руководителю учреждения, участвующего в методическом сопровождении и координации деятельности учреждений социального обслуживания с целью реализации мероприятий регионального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Демография», дополнительно к качественным показателям эффективности деятельности учреждений для установления надбавок руководителям учреждений за качественные показатели эффективности деятельности, указанным в таблицам подпункта 4.3.1., применяются следующие качественные показатели эффективности деятельности учреждений для установления надбавок руководителям учреждений за качественные показатели эффективности деятельности:

Качественные показатели эффективности деятельности учреждений, участвующих в методическом сопровождении и координации деятельности учреждений социального обслуживания с целью реализации мероприятий регионального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Демография», для установления надбавок руководителям учреждений за качественные показатели эффективности деятельности

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Значение показателя, критерий оценки | Размер надбавки, % от должностного оклада | ». |
| Организация деятельности координационного центра | Ведение учета граждан, нуждающихся в долговременном уходе:  Создана база данных | 25 |
| Отсутствует база данных | 0 |
| Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления ежемесячной отчетности о реализации мероприятий системы долговременного ухода | 20 |
| Несоблюдение сроков, установленных порядков и форм представления ежемесячной отчетности о реализации мероприятий системы долговременного ухода | 0 |
| 100% сотрудников учреждений социальной сферы, обратившихся за методической помощью, получили консультативное сопровождение | 20 |
| Менее 100% сотрудников учреждений социальной сферы, обратившихся за методической помощью, получили консультативное сопровождение | 0 |
| Организация обучения работников учреждений социальной сферы по определению индивидуальной потребности граждан в социальном обслуживании | 100% работников, подавших заявки, прошли обучение | 60 |
| Менее 100% работников, подавших заявку, прошли обучение | 0 |

4.3.1.1. Показатели качества предоставления государственных и муниципальных услуг (выполнения работ), в соответствии с государственным и муниципальным заданием, в зависимости от вида учреждения

1) психоневрологический интернат

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | Значение показателя | Размер стимулирующей выплаты руководителю учреждения, % от должностного оклада |
| Доля инвалидов, вовлеченных в процесс реабилитации, от общего числа инвалидов, имеющих показания к реабилитации по заключению медицинской комиссии учреждения (органов медико-социальной экспертизы), находящихся на обслуживании в учреждении | от 95% до 100%  от 50% до 94%  менее 50% | 30  10  0 |
| Доля инвалидов, вовлеченных в образовательный процесс, от общего числа инвалидов, имеющих показания к специальному образованию по заключению психолого-медико-педагогической комиссии, находящихся на обслуживании в учреждении | от 50% до 100%  от 30% до 49%  менее 30% | 20  5  0 |

2) детский дом-интернат для умственно-отсталых детей

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | Значение показателя | Размер стимулирующей выплаты руководителю учреждения, % от должностного оклада |
| Доля детей-инвалидов, вовлеченных в процесс реабилитации, от общего числа детей-инвалидов, имеющих показания к реабилитации по заключению медицинской комиссии учреждения, находящихся на обслуживании в учреждении | от 95% до 100%  от 50% до 94%  менее 50% | 15  8  0 |
| Доля детей-инвалидов, вовлеченных в образовательный процесс, от общего числа детей-инвалидов, имеющих показания к специальному образованию по заключению психолого-медико-педагогической комиссии, находящихся на обслуживании в учреждении | от 95% до 100%  от 50% до 94%  менее 50% | 15  8  0 |
| Доля молодых инвалидов (старше 18 лет), обеспеченных жилой площадью, поставленных на очередь на получение жилья от общего числа молодых инвалидов, прошедших курс социальной реабилитации в учреждении за отчетный период | от 95% до 100%  от 50% до 94%  менее 50% | 10  5  0 |
| Доля трудоустроенных молодых инвалидов от общего числа молодых инвалидов, прошедших курс социальной реабилитации в учреждении за отчетный период (дееспособные) | от 50% до 100%  от 20% до 49%  менее 20% | 10  5  0 |

3) социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | Значение показателя | Размер стимулирующей выплаты руководителю учреждения, % от должностного оклада |
| Доля несовершеннолетних, совершивших самовольные уходы из учреждения в отчетном периоде, от общего числа несовершеннолетних, находящихся на обслуживании в учреждении в отчетном периоде | менее 5%  от 5% до 9%  10% и более | 25  15  0 |
| Доля несовершеннолетних, завершивших курс социальной реабилитации, от общего числа детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, обслуженных в учреждении за отчетный период | от 55% до 100%  от 30% до 54%  менее 30% | 25  15  0 |

4) комплексный социально-оздоровительный центр

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | Значение показателя | Размер стимулирующей выплаты руководителю учреждения, % от должностного оклада |
| Доля граждан, получивших социальные услуги и имеющих положительный результат (укрепление здоровья, повышение физической активности, нормализация психологического статуса), от общего числа граждан, получивших услуги в учреждении за отчетный период | от 65% до 100%  от 35% до 64%  менее 35% | 50  25  0 |

4.3.3. Премии по итогам календарного периода.

4.3.3.1. Руководителю учреждения, по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения может быть установлена премия по итогам календарного периода, конкретный размер которой устанавливается приказом министерства, распоряжением администрации района в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

4.3.3.2. Работнику учреждения, по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника учреждения может быть установлена премия по итогам календарного периода, конкретный размер которой устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

4.3.3.3. Премия по итогам календарного периода выплачивается работникам учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания руководителем учреждения приказа об установлении премии и не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия.

Премии по итогам календарного периода максимальными размерами не ограничиваются.

4.3.4. Премии за выполнение важных и особо важных заданий.

4.3.4.1. Руководителю учреждения, в случае выполнения важного или особо важного задания, на основании решения министра, Главы района может быть установлена премия за выполнение важного и особо важного задания. Конкретный размер премии устанавливается приказом министерства, распоряжением администрации района в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

4.3.4.2. Работникам учреждения, в случае выполнения важного или особо важного задания, на основании решения руководителя учреждения, может быть установлена премия за выполнение важного и особо важного задания. Конкретный размер премии устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

4.3.4.3. Премии за выполнение важных и особо важных заданий максимальными размерами не ограничиваются.

4.3.5. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода не начисляются руководителю учреждения в случаях:

нарушения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения (далее - оценка результатов), сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;

необеспечения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, условий труда, соответствующих требованиям охраны труда;

наличия в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, фактов установления месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной на федеральном уровне или региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения;

наличия на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;

возникновения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, чрезвычайной ситуации в учреждении по вине руководителя учреждения;

применения к руководителю учреждения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, дисциплинарного взыскания при наличии неснятого дисциплинарного взыскания.

4.3.5.1. При наличии случаев, определенных абзацами 2-5 пункта 4.3.5. Соглашения, надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода руководителю учреждения не начисляются начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течение всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

4.3.6. При определении в учреждении размеров стимулирующих выплат, порядка и условий их применения учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной положением об оплате труда работников учреждения.

**5. Предельный уровень соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений.**

5.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей государственных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере:

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей государственных учреждений и среднемесячной заработной платы работников, раз |
| 1 | 5 |
| 2 | 4,5 |
| 3 | 4 |
| 4 | 3,5 |

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере:

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников, раз |
| 1 | 4 |
| 2 | 3,5 |
| 3 | 3,2 |
| 4 | 3 |

5.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере:

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных учреждений и среднемесячной заработной платы работников, раз |
| 1 | 4 |
| 2 | 3,6 |
| 3 | 3,2 |
| 4 | 2,8 |

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере:

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников, раз |
| 1 | 3 |
| 2 | 2,6 |
| 3 | 2,2 |
| 4 | 2 |

5.3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

5.4. Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

**6. Перечень учреждений, подразделений и должностей, работа в которых дает право на установление работникам компенсационной доплаты за особенности деятельности**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование учреждений и их подразделений | | Категории должностей | Размер доплаты (в процентах от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы) |
| Стационарные учреждения общего типа, специальные дома для одиноких престарелых, геронтологические центры, центры социальной реабилитации инвалидов, комплексные социально-оздоровительные центры | | Должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания больных; руководителей, специалистов, служащих и рабочих, обслуживающих и работающих с контингентом этих учреждений | 10% |
| Комплексные центры социальной адаптации инвалидов, комплексные центры социального обслуживания населения, центры социальной помощи семье и детям | | Должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания больных; руководителей, специалистов, служащих и рабочих, обслуживающих и работающих с контингентом этих учреждений (за исключением учебно-воспитательного персонала) | 10% |
| Специализированные учреждения для несовершеннолетних, нуждающихся в социальной реабилитации | | Работники, непосредственно обслуживающие контингент и работающие с контингентом (за исключением сотрудников отделений перевозки несовершеннолетних, самовольно ушедших из семей, детских домов, школ-интернатов, специальных учебно-воспитательных и иных детских учреждений) | 15% |
| Отделения перевозки несовершеннолетних, самовольно ушедших из семей, детских домов, школ-интернатов, специальных учебно-воспитательных и иных детских учреждений, в составе специализированных учреждений для несовершеннолетних, нуждающихся в социальной реабилитации | | Работники, непосредственно обслуживающие контингент и работающие с контингентом | 20% |
| Комплексные центры социальной адаптации инвалидов, комплексные центры социального обслуживания населения, центры социальной помощи семье и детям | | Учебно-воспитательный персонал | 15% |
| Психоневрологические дома-интернаты (отделения), комплексные центры социальной адаптации граждан, дома-интернаты для детей с дефектами умственного развития, дома-интернаты для детей с дефектами физического развития, специальные дома-интернаты, реабилитационные центры (отделения) для лиц с дефектами умственного и физического развития, специальные дома-интернаты для престарелых и инвалидов, транзитные специализированные учреждения для несовершеннолетних | | Должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания контингента в указанных учреждениях; руководителей, специалистов, служащих и рабочих всех профессий, осуществляющих непосредственное взаимодействие с контингентом в процессе исполнения должностных обязанностей | 15% |
| Отделения (палаты) для лежачих больных в составе учреждений | | Должности персонала, непосредственно обслуживающего контингент (лежачих больных) | 15% |
| Дома милосердия | | Работники, осуществляющие непосредственное взаимодействие с контингентом (лежачими больными) в процессе исполнения должностных обязанностей | 15% |
| Детские оздоровительные учреждения (лагеря) | | Должности персонала, непосредственно работающего с контингентом | 10 |
| Должности медицинского персонала, работающего на лазерных установках, и специалистов, обслуживающих лазерные установки; дезинфекторы учреждений | | | 20% |
| Центры содействия семейному устройству детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, центры содействия семейному устройству детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, постинтернатного сопровождения, центры помощи детям, оставшимся без попечения родителей | Должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, служащих (включая руководителей) и рабочих всех профессий, осуществляющих непосредственное взаимодействие с контингентом в процессе исполнения должностных обязанностей | | 15% |
| Центры социальной поддержки населения | Руководители и специалисты, непосредственно взаимодействующие с контингентом в процессе исполнения своих должностных обязанностей | | 5% |

В случаях, когда учреждения (подразделения, должности) перечислены в нескольких пунктах перечня учреждений, подразделений и должностей, работа в которых дает право на установление работникам компенсационной доплаты за особенности деятельности, размеры доплаты, установленные по каждому из оснований, не суммируются.

Руководитель учреждения, с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения, формирует и утверждает перечень должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих, работа в которых дает право на установление работникам компенсационной доплаты за особенности деятельности с указанием ее размера.

В должностных инструкциях соответствующих работников учреждения выделяются и конкретизируются аспекты трудовой деятельности, являющиеся основанием для установления компенсационной доплаты за особенности деятельности.

Работникам оздоровительных учреждений дополнительного образования детей доплата за особенности деятельности устанавливается на период действия оздоровительной кампании.

**7. Заключительные положения**

7.1. Руководители учреждений:

- устанавливают работникам учреждений нормированные задания;

- используют экономию фонда оплаты труда, полученную за счет проведения мероприятий по оптимизации штатной численности и изменению трудового процесса, на увеличение заработной платы других работников, в том числе, в приоритетном порядке, работников, поименованных в Указах Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

7.2. На должностные оклады, оклады, ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

7.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области (в случае его заключения), с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 № 38-П, от 11 апреля 2019 № 17-П и от 16 декабря 2019 № 40-П.