Принят на общем собрании
трудового коллектива
«18» 09 2020года

Представитель работодателя
Директор ЛОГБУ
«Всеволожский ДИ»
Корнивичева Н.В.
«21» 09 2020г.

Представитель трудового
коллектива
Андреева Р.И.
«21» 09 2020г.

Дополнительное соглашение к коллективному договору от 18.07.2019 Ленинградского областного государственного стационарного бюджетного учреждения социального обслуживания «Всеволожский дом-интернат для престарелых и инвалидов» на 2019-2022 г.г.

Комитет по труду и занятости населения Ленинградской области
«22» сентября 2020.
рег. № 225-20

Ленинградская область
пгт им.Свердлова

Дополнительное соглашение
к коллективному договору от 18.07.2019 рег.№285-19 Ленинградского областного государственного стационарного бюджетного учреждения социального обслуживания «Всеволожский дом-интернат для престарелых и инвалидов» на 2019-2022 г.г.

Ленинградское областное государственное стационарное бюджетное учреждение социального обслуживания «Всеволожский дом-интернат для престарелых и инвалидов», в лице руководителя **Коровичевой Натальи Владимировны**, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и работники Ленинградского областного государственного стационарного бюджетного учреждения социального обслуживания «Всеволожский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (ЛОГБУ «Всеволожский ДИ») в лице представителя трудового коллектива Андреевой Риты Ивановны, именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», на основании решения трудового коллектива (Протокол общего собрания от «25» мая 2020г), в соответствии со ст.43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п.1.9 Общие положения Коллективного договора от 18.07.2019г., заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Читать в новой редакции:
   1.1 Приложение №2 «Положение о стимулирующих выплатах» согласно Приложению №1 «Положение об оплате труда работников ЛОГБУ «Всеволожский ДИ»» к настоящему дополнительному соглашению
2. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим дополнительным соглашением, условия коллективного договора сохраняют свое действие.
3. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора Ленинградского областного государственного стационарного бюджетного учреждения социального обслуживания «Всеволожский дом-интернат для престарелых и инвалидов» на 2019-2022гг., зарегистрированного в комитете по труду и занятости населения Ленинградской области № 285-19 от 22.07.2019г.

Согласовано:
Представитель трудового коллектива
ЛОГБУ «Всеволожский ДИ»
_____Р.И. Андреева
«21» 09 2020г.

Приложение № 1
к Дополнительному соглашению
к Коллективному договору
ЛОГБУ «Всеволожский ДИ»
Утверждаю:
Директор ЛОГБУ «Всеволожский ДИ»
_____Коровичева Н.В.
«21» 09 2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Ленинградского областного государственного стационарного бюджетного учреждения социального обслуживания «Всеволожский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Ленинградского областного государственного стационарного бюджетного учреждения социального обслуживания «Всеволожский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее – Положение, Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 года № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области» (далее – Постановление 262), иными нормативно правовыми актами и регулирует вопросы, связанные с определением размеров должностных окладов, порядком установления компенсационных, стимулирующих выплат, персональных надбавок работникам Учреждения.

1.2. Настоящее Положение направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников за качественное и своевременное выполнение возложенных на них должностных обязанностей, ориентировано на учет индивидуальных качеств работника, обеспечивающих высокую личную результативность его работы в достижении основных показателей эффективности деятельности Учреждения.

1.3. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников, на основе должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат и распространяется на все категории работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов работников, размеры компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов работников Учреждения.

2.1. Должностные оклады работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по

выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).

Установление различных должностных окладов по различным должностям внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов более высоких, чем соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

2.2. По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных Положением о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным Постановлением 262.

2.3. Должностной оклад по должности, за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается Учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада, определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой областным законом об областном бюджете Ленинградской области, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее – минимальный уровень должностного оклада).

Устанавливаемый Учреждением должностной оклад по должности не может превышать минимальный уровень должностного оклада более чем в два раза с учетом ограничений, установленных пунктом 2.1 настоящего положения.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных приложениями к Положению о системах оплаты труда, а также установление должностных окладов по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

2.4. Размеры межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям руководителей структурных подразделений и специалистов устанавливаются в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня по видам экономической деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и не зависят от отраслевой принадлежности Учреждения, в котором трудится работник.

2.5. Порядок тарификации работ и присвоения рабочим квалифицированного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалифицированного справочника работ и профессий.

2.6. Определение размеров должностных окладов по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

2.7. Для оформления структуры, штатного состава и штатной численности Учреждения, руководитель Учреждения утверждает штатное расписание и его изменения, по согласованию с комитетом по социальной защите населения Ленинградской области, и включает все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих данного учреждения.

2.8. К должностным окладам работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значения которых определяются в соответствии с Положением о системах оплаты труда. Повышающий коэффициент специфики территории устанавливается в зависимости от расположения постоянного рабочего места работника в соответствии с условиями трудового договора с работником в следующих размерах:

Расположение постоянного рабочего места	Коэффициент специфики территории
3 группа: территория Ленинградской области (прочие работники)	1,0

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу работника не образует новый должностной оклад работника.

2.9. К должностным окладам работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) применяется повышающий коэффициент уровня квалификации для работника.

Надбавка за квалификационную категорию, классность устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
1	2	3
Педагогические и медицинские работники	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20
	вторая категория	0,10

Наличие квалификационной категории, классности подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

Особенности установления надбавок за квалификационную категорию по должностям медицинских и фармацевтических работников устанавливаются в соответствии с разделом 5 приложения 7 Постановления 262

2.10. Надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и (или) Положением о системах оплаты труда, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание "Народный"; "Заслуженный"	0,30
Звание "Почетный учитель Ленинградской области"; звание "Почетный спасатель Ленинградской области"; звание "Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области"; звание "Почетный работник культуры Ленинградской области"	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10
Спортивные звания (только для должностей спортсмен, спортсмен-инструктор, спортсмен-ведущий)	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого, спортивного звания.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых, спортивных званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

3. Порядок назначения должностных окладов и персональных надбавок руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру

3.1. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается комитетом в трудовом договоре в размере не ниже минимального уровня

должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада работников, относимых к основному персоналу учреждения (далее – СДО), на коэффициент масштаба управления Учреждением.

Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание по формуле:

$$СДО_j = \sum_i \left(МДО(оп)_{ij} \times ШЧ(оп)_{ij}\right) \Big/ \sum_i ШЧ(оп)_{ij},$$

где:

СДО*j* – СДО в *j*-м учреждении;

МДО(оп)*ij* – минимальный уровень должностного оклада по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по *i*-й должности работников *j*-го учреждения, отнесенной к основному персоналу, определяемый в соответствии с пунктом 3.2 настоящего Положения;

ШЧ(оп)*ij* – штатная численность работников *j*-го учреждения по *i*-й должности, отнесенной к основному персоналу.

3.2. Перечни должностей, относимых к основному персоналу, определяются по видам экономической деятельности согласно приложению 8 Постановления 262.

3.3. Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения.

3.4. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются Учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, равного:

90 проц. минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения – для прочих заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения.

3.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) учреждений утверждается комитетом по социальной защите населения Ленинградской области, в кратности от 1 до 5.

4. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

4.1. Компенсационные выплаты устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения в процентном отношении к должностному окладу работников.

4.2. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

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

4.3. По результатам специальной оценки условий труда локальным нормативным актом Учреждения утверждается перечень профессий и должностей работников учреждения, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда с указанием размера повышения.

4.4. Работникам Учреждения устанавливаются, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не менее:

Степень вредности условий труда	Надбавка, проц. от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
1	2
3 класс, подкласс 3.1	4
3 класс, подкласс 3.2	8

4.5. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются Учреждением с учетом мнения представителя трудового коллектива для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

4.6. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады.

4.7. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:

медицинским работникам учреждений социальной защиты населения – 40 проц. должностного оклада, рассчитанного за час работы;

остальным работникам – 20 проц. должностного оклада, рассчитанного за час работы.

4.8. Работникам учреждений социального обслуживания, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше двух часов), за отработанное в эти дни время производится доплата. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

Размер доплаты определяется в соответствии с коллективным договором.

4.9. Доплата врачам – руководителям учреждений социального обслуживания и их заместителям за работу по специальности в зависимости от объема работы по специальности (в пределах рабочего времени по основной должности) осуществляется из расчета 25 проц. должностного оклада врача соответствующей специальности.

4.10. Размер выплат работникам за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается в соответствии с трудовым законодательством в размере двойного должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы исходя из 40-часовой рабочей недели.

Конкретный размер выплат за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами. При их отсутствии – локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.11. В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

4.12. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного Учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.13. Работникам учреждений устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в разделе 4 настоящего Положения.

Размеры выплат устанавливаются в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, не ниже размеров, установленных приложением 1 к настоящему Положению.

5. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с настоящим Положением об оплате труда работников, утвержденным локальным нормативным актом Учреждения, с учетом мнения представителя трудового коллектива и созданной в Учреждении комиссии по утверждению стимулирующих выплат.

5.2. Стимулирующие и иные выплаты работникам осуществляются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

5.3. Стимулирующие и иные выплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы работникам и учитываются во всех случаях исчисления средней заработной платы.

5.4. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

а) премиальные выплаты по итогам работы;

б) стимулирующая надбавка по итогам работы;

в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;

г) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

5.5. Установление работникам иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пункте 5.4. настоящего Положения, не допускается.

5.6. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются:

работникам Учреждения – по итогам работы конкретного работника.

5.7. Премиальные выплаты по итогам работы Учреждения выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно Учреждения, работника – ежемесячно.

5.8. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности работника (далее – КПЭ) и критериев оценки деятельности работника (далее - критерии оценки деятельности).

Перечень КПЭ и критериев оценки деятельности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности работника.

Совокупность КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывает качество выполненных им работ, а в случае когда дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера ставки заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат, также и объем выполненных работником работ.

5.9. Перечень КПЭ и критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы Учреждения, работников Учреждения устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

5.10. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы Учреждения устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы работника, определяемый в процентном отношении к сумме должностного оклада.

Базовый размер премиальных выплат по итогам работы Учреждения, работника Учреждения устанавливается в разрезе должностей работников Учреждения и соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений КПЭ (максимальному количеству баллов, которое может набрать работник) и критериев оценки деятельности (устанавливается в процентном отношении к должностному окладу).

Базовый размер премиальных выплат по итогам работы Учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда и утверждается локальным актом Учреждения.

5.11. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя).

5.12. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается локальным нормативным актом Учреждения на определенный период в процентах к должностному окладу работника не чаще одного раза в квартал.

5.13. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал или до наступления определенных событий – в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий.

5.14. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы за месяц и стимулирующей надбавки по итогам работы - критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

5.15. Перечень критериев оценки деятельности для назначения и определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

5.16. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя Учреждения.

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам Учреждения не может превышать 5 проц. базовой части заработной платы всех работников Учреждения в целом за календарный год.

5.17. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

к профессиональному празднику социального работника;

к юбилейным датам – применительно к возрасту работника с 50 лет, далее один раз в пять лет (55,60,65…) в размере **не более 2-х размеров** месячных должностных окладов работника и утверждаются в отношении конкретных работников локальным актом Учреждения;

в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2 проц. фонда оплаты труда Учреждения в целом за календарный год.

6. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

6.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника, с учетом мнения представительного органа работников.

6.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать шести размеров месячных должных окладов работника в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения.

6.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2 процента фонда оплаты труда Учреждения в целом за календарный год.

6.4. Работникам при наличии экономии фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

1) нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с травмой (увечьем) и заболеванием, полученным в результате несчастного случая, аварии, при предоставлении соответствующих медицинских документов, **не более 3-х размеров** месячных должностных окладов работника;

2) при рождении (усыновлении) ребенка (детей) на основании копии свидетельства о рождении (усыновлении) ребенка (детей), **не более 2-х размеров** месячных должностных окладов работника;

3) в связи с бракосочетанием на основании копии свидетельства о заключении брака, **не более 2-х размеров** месячных должностных окладов работника;

4) в связи с утратой или повреждением личного имущества в результате стихийного бедствия или пожара, кражи и других чрезвычайных обстоятельств на основании справок из соответствующих уполномоченных органов, **не более 6-ти размеров** месячных должностных окладов работника;

5) в связи со смертью (гибелью) супруга (супруги) или близкого родственника, а также лица, находящегося на иждивении, на основании копии свидетельства о смерти, свидетельства о заключении брака и документов, подтверждающих родство с умершим (находящимся на иждивении), **не более 3-х размеров** месячных должностных окладов работника;

6.5. Материальная помощь при наличии оснований, указанных в п.6.4 настоящего Положения, выплачивается однократно по личному заявлению работника и решению комиссии по утверждению стимулирующих выплат, оформленного приказом Учреждения.

7. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

7.1. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда установлен разделом 7 Положения 262 и правовым актом комитета.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников ЛОГБУ «Всеволожский ДИ»

Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Категории работников, условия	Выплата, процент от должностного оклада, оклада, выплат по ставке заработной платы, (если не указано иное)
1	2	3
1	**Отдельным категориям работников учреждений (отделений) социальной защиты населения (кроме указанных в пункте 6) за работу с гражданами пожилого возраста и инвалидами, детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации, и родителями детей-инвалидов, детей, находящихся в трудной жизненной ситуации**[1]	10

[1] Выплата назначается: медицинским работникам, культорганизаторам, социальным работникам, специалистам по реабилитации инвалидов, парикмахерам, непосредственно работающим с указанными категориями лиц. Выплата также назначена водителю, исходя из плановой доли рабочего времени работника, приходящегося на работу с указанными категориями лиц. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.