

Областное бюджетное учреждение социального обслуживания  
«Львовский межрайонный комплексный центр социального  
обслуживания населения Курской области»

Курская область, г. Льгов, Красная площадь 9 тел. 8(47140)2-43-40; 2-03-45; 2-13-15 lgov\_12@mail.ru

## Изменения в коллективный договор на 2017-2020 годы

От работодателя :

И. о. директора ОБУСО

«Львовский МКЦСОН»

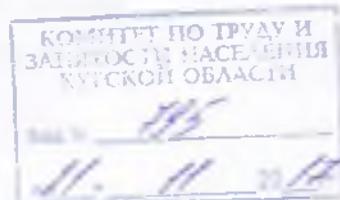
  
О. А. Кросикова  
«13» ноября 2017 года

От работников:

Председатель

трудоового коллектива

  
О.И. Ковалева  
«13» ноября 2017 года



**Пункты 3.1 и 3.2 Раздела III «РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, ВРЕМЯ ОТДЫХА» изложить в следующей редакции:**

3.1. Рабочее время — это время, в течение которого работник в соответствии с условиями трудового договора должен исполнять должностные обязанности.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин - социальных работников, работающих в сельской местности, устанавливается продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю. Для социальных работников, работающих в городской местности, устанавливается продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю. В учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье. Рабочий день для работников аппарата управления с 8-00 до 17-00 часов с понедельника по пятницу, для социальных работников — согласно утвержденного графика.

Режим труда и отдыха (время начала и окончания работы, время и периодичность регламентированных перерывов) для работников учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Режим труда работников аппарата управления контролируется директором, социальных работников - заведующими отделениями.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час независимо от продолжительности рабочей недели. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

По соглашению сторон между работником и работодателем может быть установлен неполный рабочий день с оплатой труда пропорционально отработанному времени.

3.2 Время отдыха — это время, в течение которого работник свободен от исполнения должностных обязанностей.

В течении рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха:

- для работников аппарата управления с 12-00 до 13-00 часов;
- для социальных работников - по утвержденному графику.

**Пункты 4.2 и 4.4 Раздела IV « ОПЛАТА ТРУДА» изложить в следующей редакции:**

4.2 Условия оплаты труда работников учреждения определяются "Положением об оплате труда работников ОБУСО "Льговский МКЦСОН" ( в новой редакции), которое включает в себя: размеры окладов по профессиональным квалификационным группам; размеры повышающих коэффициентов к окладам; условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, другие вопросы оплаты труда. (Приложение №1).

4.4 Сроки выплаты заработной платы:

- за первую половину месяца - 20 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца - 05 числа следующего месяца

Согласовано:  
представитель трудового коллектива  
О.И. Ковалева

«13» ноября 2017 г.

Утверждено приказом  
директора ОБУССО «Льговский МКЦСОН»  
от 13 ноября 2017 года № 171-ОД

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников областного бюджетного учреждения социального обслуживания  
«Льговский межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения  
Курской области»

### 1. Общие положения

1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Губернатора Курской области от 29.12.2007 г. № 596 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных автономных и казенных учреждений, органов исполнительной власти области и иных государственных органов, созданных в соответствии с Уставом Курской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой Тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», Постановлением администрации Курской области от 19.01.2016 г. № 15-па «О внесении изменений в постановление Правительства Курской области от 24.05.2010 г. №69-пп «О введении новой системы оплаты труда работников областных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных комитету социального обеспечения Курской области» (в редакции постановлений Правительства Курской области от 23.06.2016 №437-па, от 05.07.2017 №540-па), а также нормативными правовыми актами Курской области, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда.

2. Настоящее положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к размерам окладов (должностных окладов) и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 г. № 44 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях», а также и критерии их установления;

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в соответствии с перечнем, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 г. № 45 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях»;

условия оплаты труда руководителя Учреждения и заместителей, главного бухгалтера.

3. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ по той же квалификации.

4. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

- Основной персонал учреждения — работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, а так же непосредственные руководители

- Вспомогательный персонал учреждения- работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и сооружений.

- Административно — управленческий персонал учреждения, занятые управлением (организацией оказания услуг (выполнения работ)/, а так же работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

- Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется комитетом социального обеспечения Курской области в кратности от 1 до 4.

## II. Условия оплаты труда работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг.

6. Размеры окладов работникам, занятым в сфере предоставления социальных услуг, работающих в учреждении устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом от 31 марта 2008 г. № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»:

должности, отнесенные к ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» социальный работник	3245 рубль
должности, отнесенные к ПКГ « Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»:	
I квалификационный уровень специалист по социальной работе	4347 рубль
должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» заведующий отделением (социальной службой)	5735 рублей

7. Работникам занятым в сфере предоставления социальных услуг, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности;  
персональный повышающий коэффициент к окладу;

8. Размер повышающего коэффициента к окладу за работу в сельской местности работникам занятым в сфере предоставления социальных услуг, занимающие должности в соответствии с Перечнем должностей служащих областного государственного учреждения, работавших на селе и имеющих право на повышенный размер тарифной ставки(оклада) устанавливается в размере 0,25. Применение повышающего коэффициента к окладу за работу в сельской местности образует новый оклад и учитывается при применении других повышающих коэффициентов и начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

9. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу - до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

10. Решение о введении повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) и их размерах принимается директором Учреждения с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

### III. Условия оплаты труда работников учреждения, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II)

11. Размеры окладов работников учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказами Минздравоохранения России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»: инспектор по кадрам	2924 руб.
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:	
1 квалификационный уровень Программист	3600 руб.
1 квалифицированный уровень специалист по ОТ	3600 руб.
3 квалифицированный уровень ведущий бухгалтер	6284 руб.
4 квалификационный уровень Бухгалтер I категории	4782 руб.

12. Работникам учреждения занимающих должности служащих устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

персональный повышающий коэффициент к окладу.

13. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику Учреждения, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

14. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) и их размерах принимается директором Учреждения с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

#### **IV. Условия оплаты труда работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

15. Размеры окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

профессии рабочих, отнесенных к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:	
1 квалификационный уровень Уборщик служ. помещений	2558 руб.
профессии рабочих, отнесенных к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:	
1 квалификационный уровень водитель автомобиля	2924 руб.

16. Работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу:  
персональный повышающий коэффициент к окладу;  
повышающий межразрядный коэффициент к окладу;  
повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

17. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается рабочему Учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного рабочего учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу - до 3,0.

18. Повышающий меж разрядный коэффициент к окладу устанавливается рабочим по профессиям, допускающим разряды в рамках квалификационного уровня.

Размер повышающего межразрядного коэффициента к окладу:

по общеотраслевым профессиям рабочих первого уровня - 0,045 к предыдущему разряду ЕТКС;

по общеотраслевым профессиям рабочих второго уровня - 0,11 к предыдущему разряду ЕТКС.

19. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора учреждения рабочим Учреждения, которым в соответствии ЕТКС присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 0,3.

20. Решение о введении повышающих коэффициентов к окладу и их размерах принимается директором Учреждения с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения минимального размера оклада работника на повышающий коэффициент.

21. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

22. Применение повышающего меж разрядного коэффициента к окладу образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. Применение персонального повышающего коэффициента и повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ не образует новый оклад не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

#### **V. Условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера.**

23. Размер должностного оклада директора Учреждения, определяемый трудовым договором в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

24. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждается Администрацией Курской области.

Должностной оклад заместителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10- 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

25. С учетом условий труда директора учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в разделе VI Положения.

26. Премирование директора осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения за счет средств направляемых на оплату труда и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Размеры премирования директора порядок и критерии его выплаты устанавливаются комитетом социального обеспечения Курской области в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

27. Руководителям, заместителям руководителя главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты предусмотренные разделом VII Положения.

28. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются комитетом социального обеспечения Курской области.

## VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

29. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 г. № 45 « Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях», работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных). Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях, утвержденном Постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 №45

30. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценке условий труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 4% оклада (должностного оклада). Выплата работникам сохраняется в повышенном размере, если она была установлена по результатам аттестации рабочих мест, произведенной до 01.01.2014 года.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

31. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при совмещении профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

32. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику Учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

33. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

34. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет: не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или не рабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности

сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

35. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно.

36. Водителям легковых автомобилей, выплачивается надбавка за ненормированный рабочий день в размере 50 процентов оклада.

## **VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

37. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в соответствии с утвержденным Перечнем видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 г. № 10-П «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях», устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

38. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников Учреждения, занятых выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций. - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

39. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется в виде надбавки:

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику Учреждения приказом руководителя учреждения на определенный срок в течение календарного года в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Выплата надбавки за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничена.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику учреждения с учетом разработанных учреждением критериев.

40. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику Учреждения с учетом разработанных Учреждением критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

41. Выплаты за выслугу лет работникам Учреждений устанавливаются в следующих размерах:

20 процентов оклада (должностного оклада) - за первые три года и 10 процентов - за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада (должностного оклада) всем работникам учреждения.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера доплаты, если документы, подтверждающие выплату лет, находятся в Учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего выслугу лет.

42. В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включаются:

- периоды работы в организациях социального обслуживания;
- периоды работы в учреждениях социальной защиты населения стран Содружества Независимых Государств, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;
- периоды нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если данному периоду предшествовала работа, дающая право на получение выплаты за выслугу лет в организациях социального обслуживания;
- иные периоды, определяемые учреждением самостоятельно и закрепляемые в локальных нормативных актах.

43. Водителям легковых автомобилей и других транспортных средств устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

10% оклада — водителям 2-го класса;

25% оклада — водителям 1-го класса.

44. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждениях могут быть установлены премии по итогам работы за месяц, квартал, год.

При премировании по итогам работы за месяц, квартал, год учитывается: инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер премий устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

Премирование работников Учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

## VIII. Другие вопросы оплаты труда

45. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников административно-управленческого персонала учреждения не должен превышать 40 процентов объема бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда.

46. Объем средств, направляемый учреждением на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований областного бюджета.

47. Работникам Учреждений ежегодно выплачивается к очередному отпуску материальная помощь в размере до двух окладов (должностных окладов), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии.

48. В пределах средств, выделенных Учреждению на оплату труда работникам, выплачивается материальная помощь в размере до двух окладов (должностных окладов), установленных день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50,55 и 60 лет) в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

49. Для повышения заинтересованности работников учреждения в результатах их деятельности и в качестве оказываемых услуг на оплату труда может направляться до 50 процентов средств полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. За счет средств поступающих от оплаты социальных услуг, работникам выплачивается материальная помощь в связи с трудной жизненной ситуацией, выплаты стимулирующего характера, премия по итогам месяца, квартала и года.

50. Настоящее Положение действует с 01 ноября 2017 года.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью  
на 11 (одиннадцати) листах

И.о. директора ОБУСО «Львовский МКЦСОН»

*О.А. Кросикова* О.А. Кросикова

КОМИТЕТ ПО ТРУДУ И  
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ  
КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

Регистр. №: *106*

№ *11* от *20.12.*

Подпись: *О.А. Кросикова*

