

# ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Областное бюджетное учреждение социального обслуживания  
«Комплексный центр социального обслуживания населения  
Медынского района Курской области»  
на 2021-2024 годы

От работников:

Представитель  
трудового коллектива:

А.А. Владимиро  
и.23 в апреле 2024 г.

От работодателя:

Директор ОБУ «КССОН  
Медынского района»

М.Д. Кульмана  
и.23 в апреле 2024 г.

Приняты на собрании  
трудового коллектива  
в 23 в апреле 2024 г.

Изменения в коллективный договор принят и уведомительную регистрацию в  
органе по труду

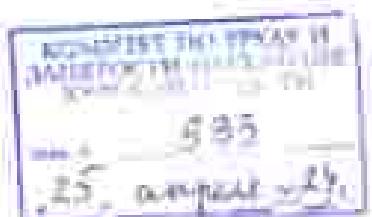
Регистрационный № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_

М.п.

Юридический адрес: 307030  
РФ, Курская область, Медынский район  
пгт. Медынка, ул. Советская, д. 68-В  
телефон (факс): 8(471-46) 4-19-04, 4-19-05

пгт. Медынка



**Изменение к коллективному договору  
Областного бюджетного учреждения социального обслуживания  
«Комплексный центр социального обслуживания населения  
Медынского района Курской области» на 2021-2024 годы.**

Протокол на собрании  
трудового коллектива  
ОБУСОУ «КЦСОН Медынского района»  
23.04.2024 года

1. Поздравление об исполнении труда работниками Областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Медынского района Курской области» им. виду экономической деятельности «Предоставление социальных услуг без обеспечения привлечением простых или специальных, утвержденное работодателем с учетом общего собрания работников Учреждения, является приложением к настоящему договору (приложение № 2).

1.1. В пункт 39 раздела VII «Ворота в условия, установленные выше» структурного подразделения «цехе социальной изоляции и изоляции и следующий редакции:

В цехах постаревших работников за выполненную работу в Учреждении установлены премии по итогам работы за квартал, квартал, год, учитываясь:

- При премированиях по итогам работы за квартал, квартал, год учитываются:
- инновации, изобретение и применение в работе современных форм и методов организации труда;
  - выполнение порученной работы, связанной с обоснованным рабочим вопросом установленной деятельности Учреждения;
  - достижение высоких результатов и работы в соответствующий период;
  - качество поступающей информации и современность способа отчетности;
  - участие в антинаркотической деятельности;
  - участие в течение соответствующего периода в выполнении данных работ, мероприятий.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном выражении, так и в процентном отношении к окладу ( должностному окладу) с учетом дополнительного коэффициента за работу в сельской местности.

Максимальный размер премии до оклада работы не ограничен.  
Премии выплачиваются за фактически отработанное время.

**Соответственная (рабочая) премия за изобретения:**

- при награждении Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, присвоении Почетного звания Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации - до пяти должностных окладов с учетом дополнительного коэффициента за работу в сельской местности.

- при награждении Почетной грамотой Губернатора Курской области, присвоением звания «Почётный работник социальной защиты населения Курской области» - до трех должностных окладов с учетом тарифного коэффициента за работу в сельской местности;

- при награждении Почетной грамотой Курской областной Думы - до двух должностных окладов с учетом тарифного коэффициента за работу в сельской местности;

- при награждении Почетной грамотой министерства социального обеспечения, материства и труда Курской области - до двух должностных окладов с учетом тарифного коэффициента за работу в сельской местности;

- При объявлении Благодарности Губернатора Курской области - награжденный разово премируется в размере 3 000 (три тысячи) рублей;

- при награждении Почетной грамотой Главы района - награжденный разово премируется в размере 10 000 (десять тысяч) рублей;

- при объявлении Благодарности Главы района - награжденный разово премируется в размере 5 000 (пять тысяч) рублей.

Премирование работников упраздненного осуществляется из единого бюджета ооо посредством утверждения соответствующим нормативным актом упразднения.

**2. Награждение и премирование работников Омского бюджетного учреждения социального обслуживания «Коломенский центр социального обслуживания населения Медынского района Курской области», утвержденное работодателем с учетом общего сокращения работников Учреждения, является приложением к коллективному договору (приложение № 3).**

**2.1. В Письме о премировании работников Омского бюджетного учреждения социального обслуживания «Коломенский центр социального обслуживания населения Медынского района Курской области» истины изменены и дана в новой редакции. (Приложение № 3 к коллективному договору ОБУСО «КЦСОН «Медынского района»).**

Приложение № 3  
к коллективному договору  
ОБУСО «КЦСОН Меленского района»

Соглашение:

Представитель  
гражданской администрации

А.А. Волковенко  
2024 год

Утверждено:

Директор ОБУСО «КЦСОН

Меленского района

М.Л. Кузьмина  
2024 год

**Положение  
о премировании работников Областного бюджетного учреждения  
социального обслуживания «Комплексный центр социального  
обслуживания населения Меленского района Курской области»  
(новая редакция)**

1. Постановление Правительства Российской Федерации от 24 мая 2010 года № 399-пз «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету социального обеспечения Курской области», постановление Губернатора Курской области от 29 декабря 2007 года № 296 «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений, погода труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений, а также повышении материальной заинтересованности и повышении ответственности работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству социального обеспечения, материально и здраво Курской области, ужесточения трудовой и исполнительской дисциплины, повышения качества работ, ответственности, материальной заинтересованности профессионального мастерства, творческого подхода к решению поставленных задач в сфере деятельности в соответствии с условиями Учреждения.

2. Премирование работников Учреждения проводится в соответствии с Положением, утвержденным руководителем Учреждения по согласованию с председателем Собрания трудового коллектива.

В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении установлены премии по итогам работы за месяц, квартал, год, а также единовременные (разовые) премии.

При премировании по итогам работы за месяц, квартал, год учитываются:

- инновационность и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обострением рабочего процесса или улучшкой деятельности Учреждения;

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

- качество и надежность подчиненности и синхронизация слаженности;

- участие в инновационной деятельности;

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

Размер премий могут устанавливаться как в абсолютном выражении, так и в пропорциональном к окладу (занятостному окладу) с учетом заниженного коэффициента за работу в сельской местности.

Максимальный размер премии за круглогодичную работу не ограничен.  
Премии назначаются за фактически отработанные времена.

Награды гражданской пресмы назначаются:

- при награждении Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, присвоении Почетного звания Заслуженный работник сельской местности Российской Федерации – до пяти должностных окладов с учетом заниженного коэффициента за работу в сельской местности;
- при награждении Почетной грамотой Губернатора Курской области, присвоении почетного звания «Почетный работник сельской юстиции Курской области» – до трех должностных окладов с учетом заниженного коэффициента за работу в сельской местности;
- при награждении Почетной грамотой Курской областной Думы – до двух должностных окладов с учетом заниженного коэффициента за работу в сельской местности;
- при награждении Почетной грамотой Министерства сельского хозяйства, земельных и лесных Курской области – до двух должностных окладов с учетом заниженного коэффициента за работу в сельской местности;
- при объявлении Благодарности Губернатора Курской области – награждение размеж превышается в размере 5 000 (пять тысяч) рублей;
- при объявлении Почетной грамотой Главы района – награждение размеж превышается в размере 10 000 (десять тысяч) рублей;
- при объявлении Благодарности Главы района – награждение размеж превышается в размере 5 000 (пять тысяч) рублей.

Превышение должностных окладов назначается в пределах установленного фиксированного размера оклада учреждения, а также за счет средств, образовавшихся в результате списания платы за предоставленные социальные услуги в иной пропорции доходов деятельности.

### **3. Основными условиями премирования работников Учреждения являются спортивмоние и качественное выполнение служебных основных показателей.**

#### **3.1. Показатели премирования руководителя Учреждения**

Показатели руководителя Учреждения осуществляются с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями показателей эффективности работы Учреждения за счет средств, направляемых на оплату труда общего бюджета и приносящей доход деятельности.

Размеры премирования руководителя определяются критериями, что выданы министерством социального обеспечения, здравоохранения и культуры Курской области в дополнительной соглашении к трудовому договору руководителя Учреждения.

Выплата премии руководителю Учреждения производится на основании приказа министерства социального обеспечения, здравоохранения и культуры Курской области.

#### **3.2. Показатели премирования главного бухгалтера и работников бухгалтерии**

Обоснование премий определяется бухгалтерским учетом в соответствии с Федеральными законами, нормативными актами и иными нормативными указаниями.

Обеспечение сохранности денежных средств, контроль за сохранностью и надежным использованием остаточных средств, материала для хозяйственных нужд и других материальных ценностей, принадлежащих организации или переданных ей в доверенное управление.

Формирование учетной политики, исходя из схемы структуры, своеобразие по существующим основам и листоверной бухгалтерской отчетности.

Выполнение в установленном сроке задачи и поручений руководителя Учреждения.

Соблюдение норм трудовой дисциплины и внутреннего трудового распорядка для:

### 3.3. Поставщиками находящихся от залоговых, специалисты по специальной работе, инспектора по налогам, специалиста по охране труда, паспортчики и других работников учреждения.

Соблюдение чиновниками РБ и Народными письмами документов вытекающих из залогов.

Соблюдение уполномоченных должностных сроков рассмотрения и пропорок срока, начиная от обследования граждан и законодательства участия граждан.

Правильное и своевременное ведение внутренней документации определяемой перечнем нормативных документов.

Соблюдение установленных сроков предоставления отчетов и другой документации (своевременность, достоверность, полнота и качество предоставляемых отчетов документов и информации) в Бюджетную и Руководитель Учреждения.

Выполнение в установленных сроках задачи и поручений директора и главного бухгалтера, вытекающие из залогов, распоряжений руководителя Учреждения.

Результаты реализации и проверки.

Выявление нарушения социальных услуг и разработка дополнительных видов услуг в интересах социального обслуживания на земле.

Внедрение новых форм и методов социального обслуживания.

Обеспечение реализации правил и нормативов на меры социальной поддержки, предусмотренные действующим законодательством.

Оказание адресной социальной помощи нетрудоспособным пострадавшим и семьям детей, семьям к детям, находящимся в трудной жизненной ситуации.

Соблюдение санитарных норм, правил санитарии и гигиена.

Соблюдение норм трудовой дисциплины и внутреннего трудового распорядка для и соответствия с законодательством РФ.

Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности.

Отсутствие обстоятельств залогов.

### 3.4. Поставщиками специальных работников

Принятию и сопровождению ведение делами специального работника и прочих документов, предусмотренных нормативной базой в соответствии с нормативными документами и другим документами.

Своевременное соблюдение сроков предоставления отчетов находящимся в залоге социального обслуживания на земле.

Своевременное предоставление необходимых документов и выполнение задачи по требованию руководителя Учреждения, главного бухгалтера и следующего его ответчика.

Соблюдение норм трудовой дисциплины и внутреннего трудового распорядка для. Выявление новых форм и методов социального обслуживания.

Выявление нарушения социальных услуг и разработку мероприятий по их устранению.

Соблюдение санитарно-технических норм, а также правил санитарии и гигиены.

**Социальное трудинное страхование труда и здоровья и безопасности.**  
**Отсутствие обстоятельств, заставляющих осуществлять транзит.**

4. При определении размера премии по итогам работы за месяц, квартал, год во внимание принимается качество выполнения работников Учреждения возложенных должностных обязанностей и соответствия с установленными трудинными нормами.

5. В случае нарушения основных условий премирования за текущий месяц, квартал, год премия не выплачивается или ее размер снижается. Размер премии должностных лиц руководства с учетом степени выполнения установленных показателей премирования.

Назначение показателей	Условия к показателям премирования, определяющие сумму премирования
<b>Основные показатели премирования</b>	
<b>Сообщение санкций (размер, время, место и причины)</b>	при отсутствии нарушений санкций размер премии определяется в размере – до 30% при грубых нарушениях, приводящих к полному отсутствию штрафов – 100%
<b>исполнение высокой производительности труда, выполнение требований, предъявляемых к качеству предоставления услуг в сфере предоставления отчужденной имущества и информации)</b>	при несоблюдении исполнительской дисциплины – до 100%, при повторных нарушениях, а также при грубых нарушениях исполнительской дисциплины, которые привели к серьезным последствиям – 100%
<b>соблюдение трудовой дисциплины</b>	отсутствие на работе без уважительной причины от 10 до 30% санкционированное отключение (3 и более раз) без уважительной причины – от 30 до 100% содержание прыгуш – отсутствие на рабочем месте без уважительной причины в течение всего дня (смены), несмотря на то что это (это) предполагается, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительной причины более 4 часов подряд и течение этого дня (смены) – 100% наличие работника на работе (на своем рабочем месте, либо на территории Учреждения или объекта, где по поручению руководителя работника лицом выдана трудинную функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного психоактивного опьянения – 100%
	незадолженность работника (без уважительной причины) трудинных обязательств – до 100%

	трубы: нарушение работников трудовых обязанностей – 100% при наличии обоснованных жалоб, ассоциативных соответствующих мер несоблюдения сроков рассмотрения обращений – до 100%
отсутствие обеспечения норм труда и условий социальной поддержки, предусмотренных законодательством	отсутствие работ по индивидуальным заданиям, иных или услуг предпринимателей населению – до 10% отсутствие работы по сбору средств в целях и цели или выражении – до 20%
отсутствие адресной социальной помощи, предоставленной гражданам	отсутствие подготовки документов, приведенных к размещению на сайте и передает трудинике по замы работодателя Учреждения сроков выполнения требований, включенных в трудовые договоры и должностной инструкции, отсутствие исполнения и передает должностных из выше перечисленных Учреждения
	нарушение должностных обязанностей, нарушающие трудовой дисциплину, исполненны в открытии, небрежное отношение к работе с документами (несоблюдение сроков исполнения или неисполнение исполнение), халатное отношение к выполнению служебных обязанностей, вынуждающих трудовым договором и должностной инструкцией, противопоставлять или ее распоряжаться защищать, и потому данное нарушение было обжаловано.

6. При нарушении дисциплинарногозычания, нарушающие трудовой дисциплины, исполненны в открытии, небрежное отношение к работе с документами (несоблюдение сроков исполнения или неисполнение исполнение), халатное отношение к выполнению служебных обязанностей, вынуждающих трудовым договором и должностной инструкцией, противопоставлять или ее распоряжаться защищать, и потому данное нарушение было обжаловано.

7. Источником нарушение о премиальных работников Учреждения передаются, действует в связи с принятием новых, уточнившихся нормативных актов, заданий, касающихся работников социальной сферы.

**Областное бюджетное учреждение социального обслуживания  
«Комплексный центр социального обслуживания населения  
Медынского района Курской области»**

**Выписка из протокола №1  
собрания трудового коллектива.**

23.04.2024 г.

**и. Медынка**

Председатель собрания: Кузьмин М.Д.  
Секретарь собрания: Иванчикова А.А.  
Присутствовало 40 человек. Наименований не присутствует.

**Вопросы заседания:**

1) внесение изменений в Положение об оплате труда работников Областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Медынского района Курской области» по виду экономической деятельности «Преобразование социальных услуг без обеспечения проживание простарелым и инвалидам», утвержденное работодателем с учетом общего собрания работников Учреждения, являющегося Приложением №2 к Коллективному договору Областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Медынского района Курской области».

2) внесение изменений в Положение о премировании работников Областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Медынского района Курской области», утвержденное работодателем с учетом общего собрания работников Учреждения, являющегося Приложением №2 к Коллективному договору Областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Медынского района Курской области».

**Согласие:**

На прилагаемые документы

Председатель собрания труженика коллектива ОБУСО «КЦСОН Медынского района» Кузьмину М.Д., который проходила в целях поощрения работников Учреждения, внесенных в Положение дополнительных грамотами, благодарственными письмами и т.д. вместо изменения и дополнения Положения об оплате труда работников Областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Медынского района Курской области» по виду экономической деятельности «Преобразование социальных услуг без обеспечения проживание простарелым и инвалидам», утвержденное работодателем с учетом общего собрания работников Учреждения, являющегося Приложением №2 к Коллективному договору Областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Медынского района Курской области» и в Положение о премировании работников Областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Медынского района Курской области», утвержденное работодателем с учетом общего собрания работников Учреждения, являющегося Приложением №2 к Коллективному договору Областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Медынского района Курской области».

**Календарий:**

На прилагаемые документы

Карпова Л.Д., главный бухгалтер, отвечающая работнице ОБУСО «КЦСОН Медынского района»

1) внесенные изменения в Положение об оплате труда работников Областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального

9

«Бюджетные事業» Мценского района Курской области» по виду наименований деятельности «Предоставление социальных услуг без обесценения прописанного престарелым в паспорте», утверждаемое работодателем с учетом общего собрания работников Учреждения, имеющегося Приложение №2 к Коллективному договору Областного бюджетного учреждения социального обслуживания Мценского района Курской области:

В пункте 39 раздела VII «Первое и второе Установления выплат стимулирующие характеристики» места следующие изменения и поправки в следующей редакции:

В целях поощрения работников за высокую работу и Учреждения установлены премии по итогам работы за место жительства, т.е. в том же сельском поселении (районе) премии:

При прошествии по итогам работы за место жительства, т.е. в:

- выполнено: творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение широкой работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или условий деятельности Учреждения;
- достижение высоких результатов и работы в соответствующий период;
- исключительные подготовка и совершенство едини отработки;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в течение соответствующего периода в начинании новых работ, предпринятых.

Премия может устанавливаться как в абсолютных единицах, так и в процентном отношении к итогу Целевомуному окладу с учетом вышеизложенного коэффициента за работу в сельской местности.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен. Премии неизолируются за фактическое изображение ярлык.

#### Приложение (размер) премии определяется:

- при награждении Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, приказом Почетному званию Заступник работника социальной защиты населения Российской Федерации - по итогам должностных окладов с учетом вышеизложенного коэффициента за работу в сельской местности;
- при награждении Почетной грамотой Губернатора Курской области, присвоении звания «Почетный работник социальной защиты поселения Курской области» - по трех должностных окладов с учетом вышеизложенного коэффициента за работу в сельской местности;
- при награждении Почетной грамотой Курской областной Думы - по двух должностных окладов с учетом вышеизложенного коэффициента за работу в сельской местности;
- при награждении Почетной грамотой Министерства социального обеспечения, здравоохранения и труда Курской области - по двух должностных окладов с учетом вышеизложенного коэффициента за работу в сельской местности;
- при объявлении благодарности Губернатора Курской области - награждение размечтается в размере 5 000 (пять тысяч) рублей;
- при награждении Почетной грамотой Главы района - награждение размечтается в размере 10 000 (десять тысяч) рублей;
- при объявлении благодарности Главы района - награждение размечтается в размере 5 000 (пять тысяч) рублей.

Приемом премий работниками Учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утвержденного настоящим Правилами внутреннего уставом Учреждения.

2) откорректирован с новой редакцией Положения о приемах премирования работниками Областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Медынского района Курской области».

## **Положение о приемах премирования работниками Областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Медынского района Курской области» (новая редакция)**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Курской области от 24 мая 2010 года № 69-п «О введении новой системы наград труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету социального обеспечения Курской области», постановлением Губернатора Курской области от 29 декабря 2007 года № 596 «О новых системе наград труда работников областных государственных учреждений, общая трудовая политика которых осуществляется на основе Центральной бюджетной сметы по защите труда работников областных государственных учреждений» и ведомственными нормативами министерства социального обеспечения, материства и труда Курской области, укрепления трудовой и профессиональной дисциплины, повышения качества труда, ответственности, добросовестности професионального мастерства, нравственного подъёма к решению поставленных задач в сфере занятости в соответствии с уставом Учреждения.

2. Премирование работников Учреждения проводится в соответствии с Положением, утвержденным руководителем Учреждения по соглашению с председателем Собрания трудового коллектива.

В целях мотивации работников за выполненную работу в Учреждение установлены премии по итогам работы за месяц, квартал, год, и так же единовременные (разовые) премии.

При приеме премии по итогам работы за месяц, квартал, год учитывается:

- активность, творчество и привлекательность в работе конкретных форм и методов организации труда;
- выполнение первичной работы, связанной с обеспечением работы каждого приема или установленной Учреждением;
- достижение высоких результатов в работе в социокультурной сфере;
- компетентная подготовка и своевременное сдача отчетности;
- участие в научно-исследовательской деятельности;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении новых работ, мероприятий.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютных размерах, так и в процентном отношении к окладу (зарплате) инвалиду с учетом начисленного коэффициента за работу в социальной сфере.

### 3.1. Награждение тружеников промышленности

- при награждении Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, присвоением Почетного звания «Заслуженный работник социальной сферы Российской Федерации» - до пяти должностных окладов с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности;
- при награждении Почетной грамотой Губернатора Курской области, присвоении почётного звания «Почётный работник социальной сферы Курской области» - до трех должностных окладов с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности;
- при награждении Почетной грамотой Курской областной Думы - до пяти должностных окладов с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности;
- при награждении Почетной грамотой министерства спорта и туризма, молодежи и спорта Курской области - до двух должностных окладов с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности;
- при объявлении Благодарности Губернатора Курской области - награждение разово прекращается в размере 5 000 (пять тысяч) рублей;
- при награждении Почетной грамотой Главы района - награждение разово прекращается в размере 10 000 (девять тысяч) рублей;
- при объявлении Благодарности Главы района - награждение разово прекращается в размере 5 000 (пять тысяч) рублей.

Премирование работников управления выполнимости в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения, а также за счет средств, образовавшихся в результате списания излишне заработанных оплаты труда и тарифной ставки должностности.

### 3.2. Оценка и улучшение производственных работников Учреждения здравоохранения и социального назначения сопредельных областей Российской Федерации

#### 3.2.1. Показатели оценивания руководителей учреждения

Приемо-размещение руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями приема и наличием показателями эффективности работы Учреждения за счет средств, направляемых на оплату труда областного бюджета и привлекаемых заемных средств.

Размер приемо-размещения руководителя, тарифы и премии для выставления устанавливаются министерством социального обеспечения, молодежи и спорта Курской области в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

Выплата премий руководителя Учреждения производится на основании приказа министерства социального обеспечения, молодежи и спорта Курской области.

#### 3.2.2. Показатели приемо-размещения главного бухгалтера и работников бухгалтерии

Обеспечение приемо-размещения бухгалтерии и учета и оценки единиц с Финансами показателей, соответствующих требованиям учреждения

Обеспечение сокращенности денежных средств, контроль за сокращенностью и производство необходимых основных средств, материально для хозяйственных целей и других материальных ценностей, принадлежащих организациям или горизонтали ей в оперативное управление.

Формирование учетной политики, исходя из своей структуры, санкционные представления оценки и оценки первичной документации.

Выполнение к установленным срокам заданий и поручений руководителя Учреждения.

Соблюдение норм трудовой дисциплины и внутреннего трудового распорядка для.

3.3. Понятие превращения запущенных организаций, способности по специальной работе, имущества и имущества, специальности по управлению, видимости и других работников учреждения.

Соблюдение принципа РД и нормативного правопорядка ведения ведомственных организаций.

Соблюдение установленных вышеуказанных органов рассмотрения и проверки показаний от обучающихся профилей и состояния их учета Учебники.

Признание в соответствии недавно внутренней документации «правильной» первичной документации для.

Соблюдение установленных сроков предоставления отчетов и другой документации (составляемость, достоверность, полнота и качество представления отчетности документов и информации) в бухгалтерии и ревизионной Учебники.

Выполнение в установленные сроки заданий и поручений директора и главного бухгалтера, выполнение приказов, уволений, распоряжений руководителя Учебники.

Результаты реализации и применение.

Внедрение первичных данных, услуг и работы дополнительных видов услуг в целях предупреждения обструкции на линии.

Несмотря на то что форму методов определения обструкции.

Обоснование реализации приложений на меры специальной поддержки, предусмотренные действующим законодательством.

Оказание адресной социальной помощи лицам учащимся гражданам, гражданам и инвалидам, связанным с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации.

Соблюдение санктions, решения, правил стимуляции и санкций.

Соблюдение и контроль норм трудовой дисциплины и внутреннего трудового распорядка для в соответствии с законодательством РФ.

Соблюдение требований норм труда и техники безопасности.  
Отсутствие небезопасных зон.

#### 3.4. Понятие превращения специальных работников

Применение в соответствии с действующими специальными работника и прочих документов, предусмотренных законодательством для, в соответствии с полученным приложением и листами подтверждения.

Составление собственных органов представления отчетов обструкции, определении дальнейшего обсуждения на линии.

Санкционные представления переданных документов и выполнение задач по работе с руководителем Учебники, главного бухгалтера и заместителя отрасли.

Соблюдение норм трудовой дисциплины и внутреннего трудового распорядка для.

Несмотря на то что форма и методы корпоративного обсуждения.

Выявление первых данных, услуг и работы дополнительных видов услуг в целях предупреждения обструкции на линии.

**Соблюдение санитарии, чистоты, порядка, а также правила санитарии и гигиены.**

**Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности.**

**Отсутствие обоснованных жалоб от обслуживаемых граждан.**

4. При определении размера премии за норму работы за месяц, считается, что не принимается количество нарушения работника: Учреждение исключает из показателя общей нормы и согласованной с начальником труда нормы договора.

5. В случае несоблюдения основных условий проектирования за текущий месяц выплата по премии не производится или ее размер снижается. Размер премии устанавливается проектировщиком, с учетом уровня выполнения указанных показателей проектирования.

Написание письмосос	Условия и показатели проектирования, определяющие сумму премирования
<p><b>Основные показатели проектирования:</b></p> <p>соблюдение санитарного режима, премии санитарии и гигиены;</p>	<p>при нарушении санитарного режима, премии санитарии и гигиены – до 30%, при грубых нарушениях, приводящих к возможному отсутствию контракта – 100%.</p>
<p><b>Использование средств индивидуальной защиты, приспособленных для выполнения работ, установленных Установлениями, Саннормами, Сантехническими, Аэрозольными, Правилами и нормами предоставления услуг и качеством предоставления услуг, а также в соответствии с требованиями и инструкциями, соблюдением трудовой дисциплины:</b></p>	<p>при несоблюдении исполнительской дисциплины – до 100%, при повторных нарушениях, а также при грубых нарушениях, приводящих к возможной отмене, повторные присвоили первичным последствиям – 100%.</p>
	<p>отказание на работу без уважительной причины – от 10 до 30% систематической отставки (7 и более раз) без уважительной причины – от 50 до 100%;</p> <p>исправление прогулов – отсутствие на рабочем месте без уважительной причины в течение всего дня (смены). Исчезновение от сто (ссе) приспособленности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительной причины более 4 часов подряд в течение всего дня (смены) – 100%;</p> <p>нахождение работника на работе (на своем рабочем месте, либо на территории Учреждения или объекта, где по поручению руководителя работодателя вынужден труженику физически) в состоянии алкогольного, наркотического или иного болезненного опьянения –</p>

	нарушение работником общегражданской обязанности – до 100% грубое нарушение работником трудовых обязанностей – 100%
отсутствие обоснованных жалоб	при наличии обоснованных жалоб, неликвидных сопротивляющихся мер, несоблюдении сроков рассмотрения обращений – до 100%
обеспечение решениями при отсутствии иных мер социальной поддержки, предусмотренных действующим законодательством	при наличии нарушений – до 50% при грубых или повторных нарушениях – 100%
зачисление дополнительных постельных услуг	отсутствие работы по определению зачисляемых лиц из числа уязвимого населения – до 10%
оказание другой социальной помощи нуждающимся гражданам	отсутствие работы по сбору средств в целях и ищущему выразителю – до 20%
внешней поддержки документов и сопроводительных материалов гражданам инвалидам, ветеранам и другим социальным группам, уполномоченным федеральными и общественными организациям по вопросам социального обеспечения, имеющим право на получение Упреждения	искусственное вымогательство документов, приводящее к непринятию недовольных переноса, нарушение по инициативе работников Учреждения сроков выплаты пособий, компенсаций и других социальных выплат, установленных федеральными и общественными организациями по вопросам социального обеспечения – до 100%

6. При наличии доказательств о том, что нарушены трудовой законодательство, исходящий из отчетности, потребовало изменения в работе с документами (несоблюдение сроков исполнения или выполнения поручения), влечет изменение в выполнении служебных обязанностей, нарушение трудовым законодательством и должностной инструкцией, причинение излишней заботы, которая свидетельствует о порче, в итоге данное нарушение было обжаловано.

7. Настоящее Положение о привлечение работников Учреждения к ответственности, применяется в связи с применением вышеизложенных нормативных актов, влияющих на деятельность социальной сферы.

2. Евстифеева О.Н., бухгалтер I категории, которая имеет право принять в пользование имущество в Пакетах об отпуске труда работников Областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Медынского района Курской области» по виду экономической деятельности «Предоставление социальных услуг» без обеспечения прохождения пресс-релиза и «Пресс-конференции», (приложение к коллективному договору № 2) и Положение о привлекании к ответственности (приложение к коллективному договору № 2) и Положение о привлечении работников Областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Медынского района Курской области» и иной редакции.

Примечание: «да» - 39 человек;

«против» - нет;

«нeизвестно» - нет.

### Постановка:

По вопросу изменения ставки

Признать выданные изменения:

1) в Постановке об оплате труда работников Областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Медведевского района Курской области» по виду экономической деятельности «Предоставление социальных услуг без обеспечения приобретения престижных и инвалидных утверждений работодателем с учетом общего собрания работников Учреждения» считается принятой с изменением договора (приложение № 2).

В пункт 39 раздела VII «Нормы и условия установления» вносится следующее изменение:

«заработка» вместе следующие изменения и изложить в следующей редакции:

В новых параметрах работников за выполненную работу в Учреждении установлены пропорциональные нормы работы по месту службы, т.е. в так же соотношении (ратионе) пропорционально:

При превышении по итогам работы за место, занятый под учреждением:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественное выполнение работы, связанный с обеспечением рабочего процесса и производительности Учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- Качественные показатели и соответствующий сплоченность коллектива;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном выражении, так и в пропорциональном отношении к исходу (занятому месту) с учетом повышенного коэффициента за работу в сельской местности.

Максимальным размером премии по итогам работы не ограничено.

Премии начисляются за фактический отработанные время.

### Единовременные (ратион) премии за заслуги:

- при награждении Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, присвоении Почетного звания Заслуженный работник социальной сферы поселения Российской Федерации - до двух должностных окладов с учетом повышенного коэффициента за работу в сельской местности;

- при награждении Почетной грамотой Губернатора Курской области, присвоении почётного звания «Почетный работник социальной сферы поселения Курской области» - до трех должностных окладов с учетом повышенного коэффициента за работу в сельской местности;

- при награждении Почетной грамотой Курской областной Думы - до двух должностных окладов с учетом повышенного коэффициента за работу в сельской местности;

- при награждении Почетной грамотой прокурором социальную обеспеченность, заслуги и репутацию Курской области - до двух должностных окладов с учетом повышенного коэффициента за работу в сельской местности.

- при областном Благодарности Губернатора Курской области – награждение разово премируется в размере 5 000 (пять тысяч) рублей;
- при награждении Почетной грамотой Главы района – награждение разово премируется в размере 10 000 (десять тысяч) рублей;
- при областном Благодарности Главы района – награждение разово премируется в размере 5 000 (пять тысяч) рублей.

Призование работников учреждения осуществляется на основе постановления о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

2)

## **Приказание о премировании работников Областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Медвенского района Курской области» (после редакции)**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Курской области от 24 мая 2010 года № 69-пг «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету социального обеспечения Курской области», постановлением Губернатора Курской области от 29 декабря 2007 года № 596 «О новых схемах оплаты труда работников областных государственных унитарных организаций, осуществляющихся на основе Единой тарифной сетки по учреждениям, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по учреждениям областных государственных учреждений в целях повышения качества труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству социального государственных учреждений, подведомственных министерству социального обеспечения, материюства и труда Курской области, укрепления трудовой и общеотечественной направленности качества работы, ответственности, исполнительной дисциплины, повышения качества работы, ответственности, квалификации профессионального мастерства, творческого подхода к работе и реализации поставленных задач в сфере занятости в соответствии с уставом Учреждения».

2. Премирование работников Учреждения проводится в соответствии с Положением, утверждаемым руководителем Учреждения по согласованию с председателем Собрания трудового коллектива.

В целях премирования работников за выполненную работу в Учреждении установлены:

В целях премирования работников за выполненную работу в Учреждении установлены:

- выполнение высоких результатов в работе в соответствующей профессии;
- качественная подготовка и своевременное единство отчетности;
- участие в антикоррупционной деятельности;
- участие в текущем соответствующем периоде в выявленных ценных работ, мероприятиях;

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (тарифному ставку) с учетом творческого вклада в работу в соответствующей местности.

### Клиническими организациями здравоохранения:

- при награждении Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, присвоении Почетного звания Заслуженный работник социальной защиты Российской Федерации - за заслуги должностных лиц из сферы здравоохранения по эффективности за работу и оценки качества;
- при награждении Почетной грамотой Губернатора Курской области, присвоении Почетного звания «Почетный работник социальной защиты поселения Курской области» - за заслуги должностных лиц из сферы здравоохранения по эффективности за работу в сельской местности;
- при награждении Почетной грамотой Курской областной Думы - за заслуги должностных лиц из сферы здравоохранения по эффективности за работу в сельской местности;
- при награждении Почетной грамотой министерства социального обеспечения, материнства и семьи Курской области - за заслуги должностных лиц из сферы здравоохранения по эффективности за работу в сельской местности;
- при объявлении Благодарности Губернатора Курской области - премиальный размер пропорционально - в размере 5 000 (五千) рублей;
- при объявлении Благодарности Главы района - премиальный размер пропорционально - в размере 10 000 (一万) рублей;
- при объявлении Благодарности Главы района - премиальный размер пропорционально - в размере 5 000 (五千) рублей;

Примирение работников учреждения осуществляется в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения, а также за счет средств, образовавших в результате взимания штрафа за предоставление дополнительных услуг и иной приносящей доход деятельности.

### 3. Определение установленного премирования работников. Установленное выплаты стимулирование и начисление выплаты стимулирования показателей

#### 3.1. Показатели премирования руководителя учреждения

Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности руководителя в соответствии с критериями оценки и показателями показателями эффективности работы Учреждения за счет средств направляемых на оплату труда областного бюджета и приватной земли деятельности.

Размеры премирований руководителя, первичные критерии для выделения установлены Министерством социального обеспечения, материнства и семьи Курской области в зависимости от структуры логике руководящий учреждения.

Выплата премии руководителя Учреждения производится на основании приказа министерства социального обеспечения, материнства и семьи Курской области.

#### 3.2. Показатели премирования главного бухгалтера и работника бухгалтерии

Обеспечение принципиальной организацией бухгалтерского учета в соответствии с Федеральными законами, Инструкциями и правилами указанными.

Обеспечение сохранности личных средств, контроль за сохранностью и привлекаемыми работодателем информационными средствами, материалы для хозяйственных нужд и других материальных ценностей, принадлежащими организацией или переданными ей в доверенное управление.

Формирование учитывая политики, исходя из своей структуры, специфическое представление овойной и личной бухгалтерской отчетности.

Выполнение в установленные сроки задачей и поручений руководителя Учреждения.

Соблюдение норм трудовой дисциплины и внутренней трудовой распорядка заня.

### 3.3. Показатели проектирования запасов производимой, специальности, социального риска, инвестора на взаимо, системы места по окончанию труда, верятся и других работников учреждения.

Соблюдение законов РФ и нормативной правоты, действующие вынужденные организаций.

Соблюдение установленных законодательством сроков раскрытия и проверки налоговых органов оценки и соответствия правил и стандартов по учету граждан.

Приемлемое и своевременное введение внутренней документации определенной первичной концептуры заня.

Соблюдение установленных сроков приемки и проверки документов и документов (специальность, личность, полисы и количество представления отчетности документов и информации) в бухгалтерии Учреждения.

Выполнение в установленные сроки задачей и поручений директора и главного бухгалтера, вынесенные приказом, указанием, распоряжением руководителя Учреждения.

Результаты работы и проверки.

Выявление первичных отклонений в работе дополнительных видов услуг и отсутствие сопровождения обсуждения на заня.

Появление новых форм и методов санитарного обслуживания.

Обеспечение результатов первых изысканий на первом этапе (изыскания, предусмотренные действующим законодательством).

Создание эффективной организационной структуры, остронуждающихся показателей производственных, социальных, политических и трудовых показателей.

Соблюдение этических, речевых, правил этикета и гигиены.

Соблюдение и контроль норм трудовой дисциплины и внутреннего распорядка заня в соответствии с законодательством РФ.

Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности.

Приемлемые обстоятельства заня.

### 3.4. Показатели проектирования специальных работников

Правильное и своевременное введение личной специальности работника и прочих документов, предусмотренных нормативной базой, в соответствии с нормативной правотой и другими документами.

Своевременное подтверждение сроков предоставления отчетов заинтересованным правоохранительным органам по делу.

Своевременное предоставление личных данных, документов и материалов заинтересованным органам по делу по требованию руководителя Учреждения, главного бухгалтера и иногородних судов.

Соблюдение норм трудовой дисциплины и внутреннего трудового распорядка заня.

Появление новых форм и методов санитарного обслуживания.

Иногда не просто оправдана услуга, и разные дополнительные платы услуга в отдельных случаях обуславливаются ее цену.

**Соблюдение санитарии здоровья, различие в также прием санитарии и гигиены.**

**Соблюдение требований порядка труда и техники безопасности.**

**Отсутствие собственных задолженостей.**

4. При определении размера премии за чистоту места, квартиры, то во внимание принимаются качества исполнения работников Учреждения должностных обязанностей в соответствии с начисленной трудинкой до избрания.

5. В случае нарушения условий трудовой премии за текущий месяц, квартира, то премия не выплачивается или отменяется полностью. Размер премии устанавливаются приведенным, с учетом ставки выплатного уплатить начисленной премии.

Наименование показателей	Условия к поощрению премированию, исключающие сумму премирования
Оценка по показателей ценообразования	
уровень качества работы, прием санитарии и гигиены	при наличие порукастий санитарии работы, пропорции и гигиены – до 3%, при трубах нарушения, приводят к максимуму отсутствию контракта – 100%
исполнительские (выполненные – привлечь, указанный, работники подряд) ресурсов и труда Учредителя, своевременность доставки, полнота и качество предоставленных отчетности документов и информации)	при исполнении исполнительской заслуги – до 100%, при повторных нарушениях, а также при трубах нарушения исполнительской заслуги, которые приводят к максимуму отсутствию контракта – 100%
использование трудовой мотивации	осаждение на работу без уважительной причины – от 10 до 30% специалистское обозначение (3 и более раз) без уважительной причины – от 50 до 100% самостояние прогулка отсутствие из рабочем месте без уважительной причины в течение всего дня (смены), исключению от его (ее) производительности, а также в случае отсутствия из рабочем месте без уважительной причины более 4 часов подряд в течение всего дня (смены) – 100% занесение работника на работе (на своем рабочем месте, либо на территории Учреждения или области, где по поручению руководителя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения – 100%

	отсутствие занятельной активности - до 100% грубое нарушение работником трудовых обязанностей - 100%	работников без занятельной активности - до 100% грубое нарушение работником трудовых обязанностей - 100%
отсутствие соблюдения законодательства о труде, отдельных секторах, предприятиями и организациями	при наличии обстоятельств, жадоб, неприватной соответствующий мер последованию сроков рассмотрения обративший - до 100%	при памятки нарушенный - до 50% при грубых или повторных нарушениях - 100%
отсутствие земельных участков на которых установлены прудники гравитации	отсутствие работы по поддержанию земельных, лесных, услуг, предоставляемых населению - до 10%	отсутствие работы по сбору сорта и деликатных и цветных выращений - до 20%
заготовка соснового запаса и сокращение выдела гражданским способом, вырубка и другие специальные виды лесохозяйственной федерации и областным лесохозяйственным, местным лесодел и переплат лесохозяйственными работниками Управления	заготовка лесных насаждений превышающие в количестве недолгий и штрафы, нарушение правил работы Управления сроков выплаты труда компаний и других сещевших плат, устанавливающих федеральном и областном законодательством - до 100%	

6. При наложении вычитаний других наказаний, поданных текущей инстанции, исходящей из отчуждения, не ранее пятидневного с момента принятия (несоблюдание сроков исполнения или  
исполнение взыскания, взыскание отчиски к погашению судебных обязанностей, взыскание труда для социальной и земельной инспекции), приват не вычитается или сокращается (трудовой добровольный и земельный инспекции, приват не вычитается или сокращается за то, что в конечном итоге взыскание было отменено).

7. Нынешнее положение о прививании работников Управления пересматривается, дополняется в связи с принятием новых лесохозяйственных нормативных актов, также, касающихся работников сельской сферы.

8. Изменение в Единственный закон о Обществе государственного управления сопровождением обследования Красногорский центр социального обслуживания населения Мещанского района Курской области вступают в действие с 23 апреля 2024 года. Администрация города Красногорска и Красногорского района Курской области.

Присяжень

М.Д. Кузьмина

Секретарь

А.А. Владынова

Издательский дом Университета Маркса

Библиотека Университета Маркса

Альманах УНИВЕРСИТЕТ

Марксистское Периодическое



М.И. Красин

