

Утверждено приказом директора государственного учреждения социального обслуживания «Предгорный КЦСОН» от 30.12.2008 г. № 03-1-1-104 с изменениями, утвержденными приказами директора государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Предгорный КЦСОН» от 01.02.2011г. № 03-1-40, от 10.01.2012г. № 03-1-4, от 07.12.2012г. № 03-1-211, от 29.04.2013г. № 03-1-100, от 19.09.2013г. № 03-1-218, от 24.10.2013г. № 03-1-253, от 09.01.2014г. № 03-1-18а, от 14.04.2014г. № 03-1-140а, от 05.05.2014г. № 03-1-157, от 10.10.2014г. № 03-1-289, от 12.03.2015г. № 03-1-82а, от 20.07.2015г. № 03-1-164, от 11.01.2016г. №03-1-45, от 30.06.2016г. №03-1-179а. №03-1-624 от 29.12.2017г., №03-01-235 от 25.04.2018г., от 05.09.2018г. № 03-01-485а, от 06.06.2019г. №03-01-329, от 19.09.2019г. №03-1-505, от 27.03.2020г. №03-1-247, от 15.05.2020г. №03-1-275/1, от 01.10.2020г. №03-1-430а, от 20.01.2021г. №03-1-82, от 31.03.2021г. №03-1-201а, от 20.04.2021г. №03-1-234, от 11.03.2022г. № 03-1-187., от 01.07.2022г. № 03-1-334а

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда работников**

### **государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Предгорный комплексный центр социального обслуживания населения»**

#### **1. Основные положения**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20.08.2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края» и приказом министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края № 487 от 29 сентября 2014 г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений социального обслуживания населения Ставропольского края, Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений социального обслуживания населения Ставропольского края» и включает в себя:

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

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждаемым приказом директора ГБУСО «Предгорный КЦСОН» (далее - Учреждение), размеры повышающих коэффициентов к окладам, иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утверждаемым приказом директора Учреждения, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;

- условия оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера учреждения, включая: размеры окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, стимулирующие повышения к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, на условиях неполного рабочего дня и иной оплатой труда производится в следующем порядке:

оплата труда работающих по совместительству, на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени, исходя из должностного оклада или тарифной ставки с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных разделами 7,8 настоящего Положения, либо за фактически выполненный объем работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Определение размеров заработной платы по должностям с суммированным учетом рабочего времени производится исходя из часовых тарифных ставок. Часовая тарифная ставка рассчитывается исходя из нормы рабочего времени за текущий месяц.

Расчет оплаты труда работникам, находящимся в режиме самоизоляции во время действия ограничительных мер, установленных на период угрозы распространения новой коронавирусной инфекции COVID-2019 на территории Ставропольского края, производится из расчета ранее установленных оклада или тарифной ставки, компенсационных и стимулирующих выплат, право на которые у работника было до введения режима самоизоляции.

2. Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера и оклады специалистов, служащих учреждения устанавливаются согласно разделам 2, 3, 5, 6 настоящего Положения.

3. Тарифные ставки (оклады) общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются согласно разделу 4 настоящего Положения.

4. Оклады медицинских работников и работников культуры устанавливаются согласно разделу 5 настоящего Положения.

5. Оклады (должностные оклады) или тарифные ставки, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения.

6. Выплаты компенсационного характера производятся работникам согласно разделу 7 настоящего Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера производятся работникам согласно разделу 8 настоящего Положения.

8. Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности учреждения и его подразделений по оказанию социального обслуживания и предоставлению социальных услуг и помощи всех видов, повышения качества и эффективности социального обслуживания населения.

9. Положение направлено на усиление связи оплаты труда работника с его личным трудовым вкладом и конечными результатами работы учреждения в целом.

10. Порядок проведения тарификации работников: отнесения к ПКГ, установления повышающих коэффициентов за квалификационную категорию и установления размеров окладов (должностных окладов) и тарифных ставок устанавливается в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

11. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с министерством труда и социальной защиты населения Ставропольского края за исключением случаев, указанных в абзаце втором настоящего пункта.

Руководитель учреждения, участвующего в проведении мероприятий, обусловленных введением на территории Ставропольского края режима повышенной готовности, режима чрезвычайной ситуации, ограничительных мероприятий (карантина), военного положения, чрезвычайного положения или иных особых мер в соответствии с законодательством РФ о чрезвычайном положении, в период их действия в целях оперативного перераспределения

функциональных обязанностей работников утверждает временное штатное расписание учреждения без согласования с министерством труда и социальной защиты населения Ставропольского края.

12. В пределах фонда оплаты труда учреждения (при наличии экономии), в соответствии с коллективным договором и по ходатайству представительного органа работникам учреждений может оказываться единовременная материальная помощь на основании заявления в связи с особыми обстоятельствами (смерть члена семьи, материальный ущерб из-за стихийного бедствия, несчастный случай), а также в связи с длительной нетрудоспособностью работника учреждения.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих предоставление социальных услуг**

2.1. Размеры окладов работников, осуществляющих предоставление социальных услуг, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов и служащих к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 31 марта 2008 года № 149н (зарегистрировано в Минюсте России 09 апреля 2008 года № 11481) и приказом министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края № 378 от 19 декабря 2011 г. «О внесении изменений в приказ министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края от 27 октября 2008 г. № 209 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Ставропольского края» в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

2.2. Работникам, осуществляющим предоставление социальных услуг, устанавливаются к окладу:

- повышающий коэффициент по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы;
- повышающий коэффициент за работу в учреждении (структурном подразделении);
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

Указанные в абзацах 4 и 5 повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Выплаты по ним носят стимулирующий характер. Иные условия осуществления повышающих коэффициентов к окладу приведены в пунктах 2.3 - 2.6. настоящего раздела Положения.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент.

2.3. Повышающий коэффициент по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы устанавливается работникам, осуществляющим предоставление социальных услуг, в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ, в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

По должностям, отнесенным к 1 квалификационному уровню соответствующей ПКГ повышающий коэффициент не устанавливается.

2.4. Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться работникам, осуществляющим предоставление социальных услуг, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента может устанавливаться до 3,0.

Персональное повышение окладов устанавливается сроком до 1 года в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.5. Повышающий коэффициент за работу в учреждении (структурном подразделении) устанавливается:

Наименование структурных подразделений, должностей	Повышающий коэффициент
	0,10
	0,10
	0,25

Размеры повышения определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

2.6. Во всех случаях, предусмотренных данным разделом, применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.7. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.8. Работникам учреждения выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

2.9. Оплаты труда работникам, находящимся в простое, по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

В целях социальной защищенности работников, в период простоя устанавливаются следующие выплаты, пропорционально времени простоя:

- оклад (тарифная ставка);
- повышающие коэффициенты к окладу (тарифной ставки):
  - за квалификационный уровень профессионально-квалификационной группы;
  - за квалификационную категорию;
  - за работу в учреждении (структурном подразделении);
- выплаты компенсационного характера:
  - за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
  - за работу в условиях отклоняющихся от нормальных;
  - за работу в пустынных и безводных местностях;
- специалистам, имеющим среднее профессиональное или высшее профессиональное образование, работающим в сельской местности;
- стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы.

Работникам, осуществляющим работу в режиме полной изоляции в стационарных отделениях продолжительностью 14 календарных дней, выплачивать заработную плату за фактически отработанные часы (дни) в этом режиме. Указанным работникам выплачивается оклад, размер которого установлен трудовым договором, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Дополнительно к заработной плате указанным работникам выплачивается премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Размер премии определяется в абсолютном значении, исходя из среднемесячного заработка и устанавливается за фактически отработанное время (дни, часы) в период режима изоляции стационарных отделений учреждения.

### **3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих**

3.1. Размеры окладов работников, занимающих должности административно-управленческого персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г № 247н (зарегистрировано в Минюсте России 18.06.2008г № 11858) и приказом министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края № 378 от 19 декабря 2011 г. «О внесении изменений в приказ министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края от 27 октября 2008 г. № 209 «Об условиях оплаты труда

работников государственных учреждений социального обслуживания населения Ставропольского края» в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

3.2. Работникам учреждения, занимающим должности служащих (за исключением должностей медицинских, социальных работников и работников культуры), устанавливаются к окладу:

- повышающий коэффициент по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы;
- повышающий коэффициент за работу в учреждении (структурном подразделении);
- персональный повышающий коэффициент.

Указанный в абзаце 4 повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Выплаты по нему носят стимулирующий характер. Иные условия осуществления повышающих коэффициентов к окладу приведены в пунктах 3.3-3.5 настоящего раздела Положения.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент.

3.3. Повышающий коэффициент по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы устанавливается работникам, занимающим должности служащих ПКГ.

По должностям, отнесенным к 1 квалификационному уровню соответствующей ПКГ, повышающий коэффициент не устанавливается.

Размеры повышающего коэффициента по квалификационным уровням внутри ПКГ в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

3.4. Повышающий коэффициент за работу в учреждении (структурном подразделении) устанавливается:

Наименование структурных подразделений, должностей	Повышающий коэффициент
служащим учреждений, расположенных в районе Кавказских Минеральных Вод	0,25

3.5. Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться работникам, занимающим должности служащих, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, наличия нескольких специальностей, подтвержденных сертификатом специалиста, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента может устанавливаться до 3,0.

Персональное повышение окладов устанавливается сроком до 1 года в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

3.6. Во всех случаях, предусмотренных данным разделом, применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.7. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.8. Работникам учреждения выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

#### **4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

4.1. Тарифные ставки (оклады) рабочих устанавливаются в соответствии с тарифной сеткой:

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифные ставки, руб.	4639	4821	5055	5332	5889	6493	7141	7836

4.2. По профессиям рабочих устанавливаются к тарифным ставкам (окладам):  
повышающий коэффициент к тарифной ставке по учреждению (структурному подразделению учреждения);

персональный повышающий коэффициент к тарифной ставке;

Указанные в абзацах 3 и 4 повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Выплаты по ним носят стимулирующий характер. Иные условия осуществления повышающих коэффициентов к окладу приведены в пунктах 4.3 – 4.5. настоящего раздела Положения.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент.

4.3. Повышающий коэффициент к тарифной ставке по учреждению (структурному подразделению учреждения) устанавливается:

Наименование должностей	Повышающий коэффициент
водителю при наличии первого класса	0,25*
водителю при наличии второго класса	0,10*
рабочим учреждений, расположенных в районе Кавказских Минеральных Вод	0,25

\*Водителям автобусов или специальных легковых автомобилей («Технологическая» и другие), имеющих 1 класс и занятых перевозкой обслуживаемых, оплата производится исходя из 8 разряда Единой тарифной сетки. Данной категории водителей надбавка за классность учтена в размере ставки заработной платы.

Размеры повышения определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности (профессии).

4.4. Персональный повышающий коэффициент к тарифной ставке может устанавливаться рабочим, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, наличия нескольких профессий, подтвержденных документами, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к тарифной ставке и его размерах принимается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента может устанавливаться до 3,0.

Персональное повышение окладов устанавливается сроком до 1 года в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.5. Во всех случаях, предусмотренных данным разделом, применение повышающих коэффициентов к окладу (ставке) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.6. С учетом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4.7. Рабочим учреждения выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

4.8. Пункты 4.1. – 4.7. распространяются на работников, работающих по профессиям рабочих, не включенных в ЕТКС, по которым квалификационные характеристики работ утверждены отдельными постановлениями Минтруда России и Минздравсоцразвития России.

## **5. Условия оплаты труда работников, занимающих медицинские должности и должности культуры, искусства и кино, а также должности работников физической культуры и спорта**

5.1. Работникам учреждения, занимающим медицинские должности и должности культуры, искусства и кино, а также должности работников физической культуры и спорта, устанавливаются к окладу:

-повышающий коэффициент по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы;

- повышающий коэффициент за работу в учреждении (структурном подразделении);

- персональный повышающий коэффициент.

Указанные в абзаце 4 повышающий коэффициент к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Выплаты по нему носят стимулирующий характер. Иные условия осуществления повышающего коэффициента к окладу приведены в пунктах 5.3 - 5.5. настоящего раздела Положения.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент.

5.2. Оклады и повышающие коэффициенты по занимаемым должностям, медицинских работников, работников культуры, искусства и кино, работников физической культуры и спорта, устанавливаются в соответствии с приложениями 4,5,6 к настоящему Положению.

5.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам, с учетом уровня их профессиональной подготовки, наличия нескольких специальностей, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к тарифной ставке и его размерах принимается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента может устанавливаться до 3,0.

Персональное повышение окладов устанавливается сроком на 1 год в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.4. Повышающий коэффициент за работу в учреждении (структурном подразделении) устанавливается:

Наименование структурных подразделений, должностей	Повышающий коэффициент
специалистам учреждений, расположенных в районе Кавказских Минеральных Вод	0,25

5.5. Во всех случаях, предусмотренных данным разделом, применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.6. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5.7. Работникам учреждения выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

## **6. Условия оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера и заместителя главного бухгалтера.**

6.1. Заместителям директора учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются должностные оклады на 10 процентов ниже должностного оклада директора.

6.2. Заместителю главного бухгалтера должностной оклад устанавливается на 10% ниже оклада главного бухгалтера.

6.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению устанавливается:

Наименование структурных подразделений, должностей	Повышающий коэффициент
заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения, расположенного в районе Кавказских Минеральных Вод	0,25
заместителю главного бухгалтера учреждения, расположенного в районе Кавказских Минеральных Вод	0,25

6.4. С учетом условий оплаты труда заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

6.5. Во всех случаях, предусмотренных данным разделом, применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.6. Заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются премии другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

6.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителей учреждений, а также главных бухгалтеров и средней заработной платы работников учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, не должен превышать 1:4.

## **7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**

7.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в фиксированной сумме, не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, установленных к окладу (должностному окладу).

В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера (приложение 8) в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания «Предгорный комплексный центр социального обслуживания населения» устанавливаются следующие выплаты:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная плата за сверхурочные работы;
- специалистам, имеющим среднее профессиональное или высшее профессиональное образование и работающим в сельской местности.

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 г. № 822.

7.2 Перечень выплат компенсационного характера, размер и условия их осуществления фиксируются в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах и устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными трудовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты работникам учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере 4 процента оклада (должностного оклада) установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сохраняется до проведения специальной оценки условий труда.

7.3. Работникам устанавливается выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень должностей работников учреждения, структурных подразделений и размеры выплат работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за непосредственное обслуживание, контакт с контингентом этих учреждений:

Наименование	Размер выплат в процентах к окладу
Комплексный центр социального обслуживания населения: организационно-методическое отделение, отделение торгового обслуживания малоимущих граждан, социально-оздоровительное отделения, отделение профилактики безнадзорности несовершеннолетних и реабилитации детей-инвалидов, отделения социального обслуживания на дому; отделения срочного социального обслуживания; специализированного отделения социально-медицинского обслуживания на дому; отделения временного (постоянного) проживания граждан пожилого возраста и инвалидов	15%
Отделения временного (постоянного) проживания граждан пожилого возраста и инвалидов для лежачих ПСУ	25%

К окладам работников, предусмотренных в пунктах настоящего Перечня, и занятыми на работах с разными условиями, устанавливается доплаты по одному из оснований.

7.4. Работникам учреждения, выполняющим в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности, производится доплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Доплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке по основной деятельности в размерах и сроках, определяемых по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты устанавливаются как одному, так и нескольким лицам. Конкретный размер доплат определяется каждому работнику дифференцировано в зависимости от поручаемых функций или работ. Доплаты могут быть изменены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

7.5. Оплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата за каждый час работы в размере 35% часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада) с учетом выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренной пунктом 7.3 настоящего Положения.

7.6. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни повышенная оплата или предоставление дополнительных дней отдыха производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), 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) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Количество рабочих смен и графики сменности в ночное время, в выходные и праздничные дни устанавливаются руководителем учреждения с учетом конкретных условий и мнения представительного органа профсоюза работников.

7.7. Для работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) устанавливается суммированный учет рабочего времени, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период составляет один год, для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – квартал.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников продолжительности рабочего времени. (квартал, год). Для работников, работающих неполный рабочий день (смену), нормальное число рабочих часов за учетный период уменьшается.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

7.8. Оплата сверхурочной работы работникам, привлекаемых к сверхурочной работе в соответствии с трудовым законодательством, производится за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере в соответствии со ст.152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.9. Специалистам, имеющим среднее профессиональное или высшее профессиональное образование и работающим в сельской местности, устанавливается выплата в размере 25% ставки (оклада).

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

8.1. В целях поощрения работников учреждения в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера (приложение 10), утверждаемым приказом директора государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Предгорный комплексный центр социального обслуживания населения», устанавливаются следующие выплаты и премии:

- надбавка за стаж непрерывной работы (выслугу лет);
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка к окладам (ставка) отдельным категориям работников учреждения;
- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за оказание платных услуг;
- единовременные премии,
- повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории.
- социальным работникам, заведующим отделениями дополнительно к мерам стимулирования труда и оказания материальной помощи, предоставляется бесплатное направление на отдых и оздоровление в государственное бюджетное профессиональное

образовательное учреждение «Ессентукский центр реабилитации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья» (далее – центр) и оплата стоимости проезда к месту отдыха и обратно по следующим критериям:

- показатели производительности труда социальных работников
- отсутствие дисциплинарных взысканий в течение года
- стаж работы социального работника не менее 3 лет
- согласование кандидатуры первичной профсоюзной организацией учреждения
- личное согласие социального работника для направления его на оздоровление

Предоставление бесплатного направления на отдых и оплата стоимости проезда к месту отдыха и обратно устанавливается приказом учреждения.

Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах средств, направленных учреждением на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей директора, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных по распоряжению директора;

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

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

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

8.2. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается работникам учреждения в размере:

20 процентов оклада или тарифной ставки за первые 3 года

30 процентов оклада или тарифной ставки свыше пяти лет работы - всем работникам.

8.2.1. Надбавка за продолжительность непрерывной работы выплачивается исходя из оклада или тарифной ставки без учета повышающих коэффициентов и других выплат.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавок, приведен в приложении 11 к настоящему Положению.

8.3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный срок. При назначении учитывается:

интенсивность и напряженность работы (количество проведенных оздоровительных, реабилитационных мероприятий, физиотерапевтических мероприятий, культурно - массовых мероприятий, профилактических мероприятий и пр.);

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

профессиональное внедрение СДУ в социальном обслуживании;

соблюдение Кодекса профессиональной этики.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливается ежеквартально (ежемесячно) в размере до 150 процентов оклада или в абсолютной величине.

Для целевых категорий работников учреждения по Указу Президента РФ от 07 мая 2012г. № 597 и от 28 декабря 2012 г. № 1688 надбавки стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются, в пределах заработной платы, указанной по дорожной карте.

Надбавка работникам устанавливается персонально в пределах фонда оплаты труда учреждения и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

Решение об установлении интенсивности труда и ее размерах принимается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом персонально в отношении конкретного работника, на основании решения Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера на основании оценочных листов.

Основанием для установления надбавки является приказ учреждения, изданный в соответствии с решением Комиссии по согласованию с профсоюзным комитетом.

8.4. Премия по итогам работы за месяц квартал, полугодие, 9 месяцев, год выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Премия по итогам работы за период работникам учреждения устанавливается директором учреждения с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности учреждения.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения. Размер премии по итогам работы определяется пропорционально отработанному времени работником учреждения в отчетном периоде. Условия и порядок выплаты премий фиксируются в коллективном договоре, локальном акте.

8.5. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере не более двух окладов:

при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Ставропольского края, Правительством Ставропольского края, присвоении почетных званий Российской Федерации или Ставропольского края и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Ставропольского края; при награждении Почетной грамотой Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

при награждении нагрудными знаками «Отличник социального обслуживания», «Отличник социально-трудовой сферы» и другими знаками, название которых начинается со слов «Отличник»,

при награждении Почетной грамотой МТ и СЗН СК, учреждения и администрации Предгорного района.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

8.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере по согласованию с представительным органом. Размер премии за выполнение особо важных и срочных работ по итогам проведения мероприятий не ограничен.

8.7. Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается с целью стимулирования к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности работников, занимающих соответствующие должности. Минимальные размеры повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,30;

при наличии первой квалификационной категории - 0,20;

при наличии второй квалификационной категории - 0,05.

8.8. Премия за оказание платных услуг выплачивается работникам, участвующим в выполнении платных услуг, а также персоналу, косвенно участвующему в выполнении платных услуг или выполняющему их в незначительных объемах.

Размер средств, направляемых за счет приносящей доход деятельности из внебюджетных источников на оплату труда, определяется показателями плана финансово-

хозяйственной деятельности учреждения и в течение финансового года должен быть не более 70 процентов от суммы доходов, полученных учреждением.

Решение о премировании принимается руководителем учреждения в пределах средств, полученных за оказание платных услуг и направленных на оплату труда работников.

8.9. Единовременная премия устанавливается работникам учреждения, максимальным размером не ограничена.

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам, празднику «8 марта», празднику «23 февраля», с уходом на пенсию.

Порядок и условия единовременного премирования фиксируются в коллективном договоре учреждения.

Положение о премировании приведено в приложении 12 к настоящему Положению.

8.10. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением, учитываются при расчете средней заработной платы в соответствии с законодательством.

8.11. Размер выплаты работникам стимулирующего характера согласно занимаемой должности, предусматривающих особый режим работы стационарного отделения (временную изоляцию (обсервацию) проживания в стационарном отделении получателей социальных услуг, работников стационарного отделения исходя из длительности рабочей смены не менее 14 календарных дней), (за работу в течение одной рабочей смены):

а) врачам - в случае не выявления в стационарном отделении новой коронавирусной инфекции 40 тыс. рублей, в случае выявления - 60 тыс. рублей;

б) среднему медицинскому персоналу, в том числе фельдшерам, медицинским дезинфекторам, лаборантам, медицинским сестрам по массажу, медицинским сестрам процедурной, медицинским сестрам по физиотерапии, старшим медицинским сестрам, инструкторам по лечебной физкультуре, инструкторам-методистам по лечебной физкультуре, - в случае не выявления в стационарном отделении новой коронавирусной инфекции 25 тыс. рублей, в случае выявления - 35 тыс. рублей;

в) социальным работникам, специалистам по социальной работе, специалистам по работе с семьей, специалистам по реабилитационной работе в социальной сфере, психологам в социальной сфере, педагогическим работникам, в том числе воспитателям, инструкторам по труду, логопедам, музыкальным руководителям, педагогам-библиотекарям, педагогам-организаторам, педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-дефектологам, учителям-логопедам, административно-управленческому персоналу, - в случае не выявления в стационарном отделении новой коронавирусной инфекции 25 тыс. рублей, в случае выявления - 35 тыс. рублей;

г) младшему медицинскому персоналу, в том числе сестрам-хозяйкам, санитарам, а также сиделкам (помощникам по уходу), - в случае не выявления в стационарном отделении новой коронавирусной инфекции 15 тыс. рублей, в случае выявления - 20 тыс. рублей;

д) техническому персоналу, персоналу, занятому на иных должностях, - в случае не выявления в стационарном отделении новой коронавирусной инфекции 10 тыс. рублей, в случае выявления - 15 тыс. рублей.

8.12 Стимулирующая надбавка за ученую степень, звание устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по основному профилю профессиональной деятельности по каждому из оснований. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, указанные доплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени:

-за ученую степень кандидата наук, почетные звания «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный» – 10 процентов.

8.13. Премия за высокое качество выполняемых работ выплачивается работникам: при соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к обслуживанию при выполнении работ/оказании услуг;

при соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказании услуг;

при положительной оценке работы сотрудника и служб (питание, проживание, досуг) со стороны клиентов (отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг);

при качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

при отсутствии дефектов при выполнении работ/оказании услуг (учитывая результаты проверок ФГУ Росздравнадзора по СК, ГУФС Роспотребнадзора по СК, прокуратуры и другие);

Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными нормативными актами.

Максимальным размером премия не ограничена.

## **9. Другие вопросы оплаты труда**

9.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствующий в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителей учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

9.2. В соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы, то есть на время болезни работника, отпуска, командировки и т.д.

9.3. В соответствии с Планом мероприятий («дорожной картой») по повышению эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания Ставропольского края на 2013-2018 годы, утвержденным распоряжением Правительства Ставропольского края от 01 марта 2013г. № 50-рп предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения социального обслуживания населения Ставропольского края должна составлять 40,0 процентов, а также необходимо обеспечить к 2018 году соотношение средней заработной платы основного и вспомогательного персонала учреждения социального обслуживания населения Ставропольского края до 1:0,7 (с учетом типа учреждения социального обслуживания).

9.4. В соответствии с коллективным договором и по ходатайству профсоюзного комитета работникам учреждений, в пределах фонда оплаты труда учреждения (при наличии экономии), может оказываться единовременная материальная помощь на основании заявления в связи с особыми обстоятельствами (смерть члена семьи, материальный ущерб из-за стихийного бедствия, несчастный случай, трудная жизненная ситуация), а также в связи с длительной нетрудоспособностью работника учреждения.

## **10. Планирование фонда оплаты труда в учреждении.**

Планирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется на основании тарификационных списков работников учреждений. По вакантным должностям (профессиям) медицинского и другого персонала устанавливаются средние оклады (тарифные ставки).

В разрезе каждой профессиональной квалификационной группы персонала (должности специалистов, осуществляющих социальные услуги; второго - третьего уровней, должности руководителей, осуществляющих социальные услуги; медицинский персонал первого квалификационного уровня, средний медицинский персонал, врачи, руководители

структурных подразделений учреждений с высшим медицинским (врач - специалист), общеотраслевые должности служащих первого - четвертого уровней) и разряда профессий рабочих рассчитывается средний оклад (ставка) по каждому квалификационному уровню на одну должность (профессию) по тарификации. Полученная величина умножается на число ставок должностей (профессий) и на 12 месяцев.

Для определения планового основного фонда оплаты труда (далее – ФОТ) по тарификации суммируются данные по всем категориям персонала: оклады, повышающий коэффициент по квалификационному уровню ПКГ, повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени и почетного звания, повышающие коэффициенты за работу в структурном подразделении (учреждении), выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, выплаты специалистам, имеющим среднее профессиональное или высшее профессиональное образование и работающим в сельской местности, надбавка за стаж непрерывной работы.

Дополнительный фонд оплаты труда (ДФОТ) включает в себя:

- ФОТ на доплаты за работу в ночное время, рассчитываемого в соответствии с пунктом 7.5 настоящего Положения;

- ФОТ на оплату работы в праздничные дни, рассчитываемого в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 7.6. настоящего Положения;

- надбавку за стаж непрерывной работы (выслугу лет) в соответствии с п. 8.2. Положения.

Плановый фонд оплаты труда по учреждению определяется суммированием всех фондов с учетом численности в подразделениях.

Планирование средств на выплату других видов оплаты труда устанавливается в процентах к плановому основному фонду оплаты труда в следующих размерах:

- различные виды премий – 2 %;

- различные виды надбавок – 9,92%;

- ФОТ для замены лиц, уходящих в отпуск, расчет которого производится в соответствии с Перечнем должностей, подлежащих замене на период ежегодного отпуска (приложение 1), путем деления окладов (ставок) по тарификации в разрезе категорий персонала на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) и умножения полученной величины на продолжительность отпуска в календарных днях.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из бюджета Ставропольского края, бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на осуществление выплат стимулирующего характера должны составлять не менее 30% средств на оплату труда работников.

Индексация фонда оплаты труда работников учреждения на очередной финансовый год осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Ставропольского края.