

Приложение № 5

к коллективному договору государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Лермонтовский комплексный центр социального обслуживания населения» на 2015-2017 годы

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Лермонтовский комплексный центр социального обслуживания населения

_____ Т.Н. Бортникова
« ____ » _____ 2014г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Лермонтовский комплексный центр социального обслуживания населения

_____ Т.Н. Курбацкая
« ____ » _____ 2014г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Лермонтовский комплексный центр социального обслуживания населения»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного учреждения социального обслуживания «Лермонтовский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетке по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», постановлением Правительства Ставропольского края от 20.08.2008г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края», Положением об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Ставропольского края, утвержденным приказом министра № 209 от 27 октября 2008 года и включает в себя:

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

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края (далее – министерство), а также размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом министерства, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя ГБУСО «Лермонтовский КЦСОН», включая: размер оклада и порядок его индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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 работников предельными размерами не ограничивается.

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 разделом 7 настоящего Положения, либо за фактически выполненный объем работ.

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

По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться ставки заработной платы, в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2. Должностные оклады руководителя и оклады специалистов ГБУСО «Лермонтовский КЦСОН» устанавливаются согласно разделам 2, 3, 5, 6 настоящего Положения.

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

Оклады высококвалифицированным рабочим учреждения, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, устанавливаются согласно должностным окладам высококвалифицированных рабочих, в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

4. Оклады педагогических, медицинских работников и работников культуры устанавливаются согласно раздела 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.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работа в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6. Выплаты компенсационного характера производятся работникам, согласно раздела 7 настоящего Положения.

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

8. Другие вопросы оплаты труда, предусмотрены в разделе 9 настоящего Положения.

9. Порядок проведения тарификации работников на основе аттестации (отнесения к ПКГ), присвоения им квалификационных категорий, тарифных разрядов и установления размеров окладов (должностных окладов) и тарифных ставок устанавливается министерством в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

Лица, не имеющие соответствующего образования и стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, замещающие должности, не относящиеся к должностям медицинских и фармацевтических работников, и не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности,

сти, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений, осуществляющих предоставление социальных услуг

2.1. Минимальные 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 г. № 149 н (зарегистрировано в Минюсте России 9 апреля 2008 г. № 11481):

должности, отнесенные к ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»	4099	рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»	5122	рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководителей, осуществляющих предоставление социальных услуг»	6015	рублей

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

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за работу в учреждении (структурном подразделении);
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

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

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

2.3. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается работникам, осуществляющим предоставление социальных услуг, в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

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

Размеры повышающего коэффициента по квалификационным уровням внутри ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни и должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»	
1 квалификационный уровень: специалист по социальной работе	0,0
2 квалификационный уровень: специалист по реабилитации инвалидов, психолог	0,05
ПКГ «Должности руководителей, осуществляющих предоставление социальных услуг»	
заведующий отделением (социальной службой)	0,0

2.4. Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться работникам, осуществляющим предоставление социальных услуг, включая специалистов, работающих в сельской местности, с учетом уровня его 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 и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

Персональное повышение окладов устанавливается сроком от 1 месяца 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
социальным работникам, которые обслуживают в домашних условиях граждан пожилого возраста и инвалидов, в значительной степени или полностью утративших способность к самообслуживанию и нуждающихся в услугах, не входящих в перечень гарантированных государством социальных услуг, предоставление которых требует специальной подготовки по вопросам медицинского ухода, медицинской и социальной реабилитации, диетологии, личностной психологии, конфликтологии и т.д., а также увеличения кратности посещений обслуживаемых граждан по сравнению с действующими нормативами	0,10
специалистам по социальной работе при работе с наиболее сложными категориями населения, в том числе с несовершеннолетними с девиантным поведением, безработными, семьями «групп риска», одинокими несовершеннолетними матерями, с лицами, страдающими психическими заболеваниями, алкоголизмом, наркоманией, склонными к суициду, вернувшимися из мест лишения свободы, при осуществлении методического руководства и помощи социальным работникам в организации обслуживания населения, внедрении новых форм социального обслуживания	0,10
Работникам, осуществляющим предоставление социальных услуг в учреждениях, расположенных в краевом центре, городах Кавказских Минеральных Вод	до 0,50

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

2.6. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности работников, занимающих соответствующие должности. Размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории -0,15;
при наличии первой квалификационной категории -0,10;
при наличии второй квалификационной категории -0,05.

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

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

2.9. Работникам учреждений выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

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

3.1. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности административно-хозяйственного персонала устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н (зарегистрировано в Минюсте России 18 июня 2008 года № 11858):

должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	3912	рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	5002	рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	6015	рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	6431	рублей

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

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за работу в учреждении (структурном подразделении).

Указанный в абзаце 4 повышающий коэффициент 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 3.3-3.4. настоящего раздела Положения.

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

3.3. Повышающий коэффициент по занимаемой должности 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:

Профессиональные квалификационные группы, квалифи-	Повышающий коэффициент
----------------------------------------------------	------------------------

кационные уровни и должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: инспектор по кадрам, секретарь руководителя, техники всех специальностей без категории	0,0
2 квалификационный уровень: старший: инспектор по кадрам, заведующие: складом, хозяйством, техники всех специальностей второй категории	0,03
3 квалификационный уровень: начальник хозяйственного отдела, техники всех специальностей первой категории	0,06
4 квалификационный уровень: механик	0,09
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: без категории: инженер всех специальностей, бухгалтер, программист, психолог, специалист по кадрам, экономист, юрист-консультант	0,0
2 квалификационный уровень: II категория: инженер всех специальностей, бухгалтер, программист, психолог, экономист, юрист-консультант	0,05
3 квалификационный уровень: I категория: инженер всех специальностей, бухгалтер, программист, психолог, социолог, экономист, юрист-консультант	0,08
4 квалификационный уровень: Ведущие: инженер всех специальностей, бухгалтер, программист, психолог, экономист, юрист-консультант	0,10
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень: Начальники отделов: кадров, планово-экономического, финансового, юридического и др.	0,0
2 квалификационный уровень: Главные: механик, экономист	0,03
3 квалификационный уровень: Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	0,06

3.3.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается всем занимающим должности служащих (за исключением должностей медицинских работников, осуществляющих предоставление социальных услуг и работников культуры), предусматривающие категорирование.

3.4. Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться работникам, занимающим должности служащих, включая специалистов, работающих в сельской местности, 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 или иным представительным органом работников персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

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

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

Наименование структурных подразделений учреждения, должностей	Повышающий коэффициент
служащим учреждений, расположенных в краевом центре, городах Кавказских Минеральных Вод	до 0,50

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

3.6. Во всех случаях, предусмотренных данным разделом, применение повышающих коэффициентов к минимальному 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 учреждений выплачиваются премии, 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.	3752	3901	4088	4313	4764	5253	5777	6339

4.2. По профессиям рабочих устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифным ставкам (окладам):

повышающий коэффициент к тарифной ставке по учреждению (структурному подразделению учреждения);

персональный повышающий коэффициент к тарифной ставке;

повышающий коэффициент к тарифной ставке за выполнение важных (особо важных) и ответственных работ.

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

Размер выплат по повышающему коэффициенту к тарифной ставке определяется путем умножения размера тарифной ставки работника 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 краевом центре, городах Кавказских Минеральных Вод	до 0,50

*Водителям автобусов или специальных легковых автомобилей («Технологическая» и другие), имеющих 1 класс и занятых перевозкой обслуживаемых, оплата производится исходя из 8 разряда 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 рабочему, 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 персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

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

4.5. Повышающий коэффициент к тарифной ставке за выполнение важных (особо важных) и ответственных работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим не ниже 6 разряда соответствующего раздела ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных работ, в соответствии с Приложением 2 настоящего Положения. Решение о введении, соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.5.1. Повышающий коэффициент к тарифной ставке по профессиям рабочих за выполнение важных (особо важных) и ответственных работ устанавливается в следующем размере:

высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования - 0,05-0,10;

водителям автобуса или специальных легковых автомобилей, («Технологическая» и др.) имеющих 1-й класс, занятым перевозкой: обслуживаемых (граждан пожилого возраста и инвалидов, детей и других категорий) - 0,10 - 0,20.

4.6. 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.

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

4.8. Рабочим учреждения выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

4.9. Пункты 4.1. – 4.8. 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

5.1. Работникам учреждения, занимающим медицинские должности и работникам культуры, устанавливаются к окладу:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за работу в учреждении (структурном подразделении).
- 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 5.3.- 5.4. настоящего раздела Положения.

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

5.2. Рекомендуемые минимальные оклады и повышающие коэффициенты по занимаемым должностям медицинских работников, работников культуры устанавливаются в соответствии с приложениями 4,5 к настоящему Положению.

5.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам, включая специалистов, работающих в сельской местности, 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 или иным представительным органом работников персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

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

5.4. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности работников, занимающих соответствующие должности. Размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,10;
- при наличии второй квалификационной категории - 0,05.

5.5. Во всех случаях, предусмотренных данным разделом, применение повышающих коэффициентов к минимальному 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 руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

6.1. Должностные оклады руководителя устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда, определяемой по плановым показателям министерством, в соответствии с приложением 6 к настоящему положению.

6.2. Должностные оклады, предусмотренные настоящей таблицей, применяются для оплаты труда руководителя ГБУСО «Лермонтовский КЦСОН»:

№ п/п	Наименование должности и квалификационные требования	Должностной оклад (рублей)					
		Группа по оплате труда руководителей					
		I	II	III	IV	V	VI
1.	Директор	12387	11766	11171	10611	10082	9576

Примечание:

В связи с наличием в структуре ГБУСО «Лермонтовский КЦСОН» отделения срочного социального обслуживания, оклад руководителя устанавливается выше на одну группу по сравнению с установленной группой по оплате труда.

6.3. Заместителям руководителя учреждения, а также главному бухгалтеру, устанавливаются должностные оклады на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

6.4. Должностные оклады заместителей руководителя структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5-30% ниже оклада руководителя.

6.5. Руководителям учреждений: врачам, психологам, заместителям руководителя учреждения: врачам, психологам разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с оплатой в размере до 25 процентов оклада врача, психолога соответствующей специальности.

Работа руководителей и их заместителей по специальности, независимо от ее характера и объема должна отражаться в соответствующих документах (локальных нормативных актах) Размер доплаты определяется приказом по учреждению.

6.6. Персональная надбавка к должностному окладу руководителя учреждения на текущий финансовый год устанавливается министерством.

6.7. Повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) устанавливается:

Наименование должности	Повышающий коэффициент
Директорам учреждений, расположенных в краевом центре, городах Кавказских Минеральных Вод	0,50
Заместителям директора (главным бухгалтерам) учреждений, расположенных в краевом центре, городах Кавказских Минеральных Вод	0,50

6.8.С учетом условий оплаты труда руководителям учреждений и их заместителям, главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

6.9.. 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.

6.10. Премирование руководителя учреждения устанавливается с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения в порядке, предусмотренном положением о выплатах стимулирующего характера руководителям учреждений и показателями стимулирования, утвержденным приказом министерства.

6.11. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях социального обслуживания населения Ставропольского края, работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 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 оплата сверхурочной работы;

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях социального обслуживания населения Ставропольского края, утверждаемым приказом министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края.

7.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2.1. Перечень должностей работников учреждений, их структурных подразделений и размеры выплат за работу в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда:

№ п/п	Наименование учреждений и их подразделений	Наименование должностей
1. Учреждения, структурные подразделения и должности, занятые на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа в которых дает право на повышение окладов (ставок) на 15 процентов		
1.1.	Комплексные центры социального обслуживания населения: отделения социального обслуживания населения; отделения социальной помощи на дому граждан пожилого возраста и инвалидов; отделение срочного социального обслуживания; специализированные отделения социально – медицинского обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов;	Должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания больных, независимо от подчиненности учреждения, в штате которого они состоят; руководителей, специалистов, служащих и рабочих, обслуживающих и работающих с контингентом этих учреждений.

Указанная выплата устанавливается всем работникам до проведения аттестации рабочих мест. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата в установленном порядке отменяется.

Примечания:

1.К окладам (должностным окладам) и тарифным ставкам работников, предусмотренных в Перечне в п.7.2.1. и занятым на работах с разными условиями устанавливаются доплаты в размере не более 30 процентов.

В каждом учреждении на основании данного Перечня должен быть составлен и утвержден по согласованию с представительным органом работников перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности (лечение, обеспечение диагностики, экспертизы, непосредственное обслуживание или контакт с больными и др.) может повышаться оклад (ставка), в том числе и за каждый час работы в условиях, предусмотренных вышеназванным Перечнем.

7.3. Перечень подразделений, профессий и видов работ, дающих право на установление доплаты рабочим за работу с неблагоприятными условиями труда в размере до 12 процентов тарифной ставки:

рабочие пищеблоков (повар, кухонный рабочий, мойщик посуды);

рабочие прачечных (машинист по стирке и ремонту спецодежды, гладильщик);

рабочие котельных (истопник, машинист (кочегар) котельной, оператор котельной, слесарь-ремонтник);

рабочие водопроводно-канализационной и энергетической службы (слесарь-сантехник, аппаратчик химводоочистки, машинист насосной установки, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования);

рабочие хозяйственной службы (газосварщик, электрогазосварщик);

уборщики служебных помещений, использующие дезинфицирующие средства, а также занятые уборкой общественных туалетов.

Указанная выплата устанавливается всем работникам до проведения аттестации рабочих мест. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата в установленном порядке отменяется.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат (в пределах выделенных ассигнований на очередной финансовый год) утверждаются руководителем учреждения, в соответствии с приложением 11 настоящего Положения с учетом мнения выборного профсоюзного органа (представительного органа работников).

7.3.1. Работникам, использующим дезинфицирующие и токсичные средства, устанавливается доплата в размере до 10 процентов оклада (должностного оклада), тарифной ставки за время фактической занятости на таких работах (в пределах выделенных ассигнований на очередной финансовый год).

На момент введения новых систем оплаты труда указанные выше выплаты устанавливаются работникам, получавшим ее ранее. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест (приказ Министерства социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 г. № 569 «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда») с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата в установленном порядке снимается.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат (в пределах выделенных ассигнований на очередной финансовый год) утверждаются руководителем учреждения, в соответствии с приложением 7 настоящего Положения с учетом мнения выборного профсоюзного органа (представительного органа работников).

7.4. Другие выплаты работникам за работу в особых условиях труда.

7.5. Работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении 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 работе в размерах, определяемых по соглашению сторон трудового договора.

Установление доплат производится:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ - в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности. Доплаты устанавливаются согласно перечню, приведенному в приложении 8 настоящего Положения;

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника - в пределах общего фонда оплаты труда.

Доплаты устанавливаются как одному, так и нескольким лицам. Конкретный размер доплат определяется каждому работнику дифференцированно 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.

Условия и порядок установления доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в локальном нормативном акте (приказ) учреждения, трудовом договоре.

7.6. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата за каждый час работы в размере 35 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада) с учетом доплаты за вредные и тяжелые условия труда.

7.7. 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.

7.8. Оплата сверхурочной работы работникам, привлекаемым к сверхурочной работе в соответствии с трудовым законодательством, производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1. В целях поощрения работников учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденного приказом директора ГБУСО «Лер-

монтовский КЦСОН» от 30.10.2008г. №31, устанавливаются следующие выплаты и премии:

- надбавка за стаж непрерывной работы (выслугу лет);
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка к окладам (ставкам) отдельным категориям работников учреждений;
- надбавка за ученую степень, звание;
- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)²;
- премия за высокое качество выполняемых работ;
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за оказание платных услуг;

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

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

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя 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 всех типов учреждений в размере:

20 процентов оклада или тарифной ставки за первые 3 года и 10 процентов - за следующие 2 года работы, но не свыше 30 процентов оклада или тарифной ставки - всем работникам;

8.2.1. Надбавка за продолжительность непрерывной работы выплачивается исходя из оклада или тарифной ставки без учета повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавок, приведен в приложении 9 к настоящему Положению.

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

интенсивность и напряженность работы (количество проведенных оздоровительных, реабилитационных 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.

Конкретный размер надбавки определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными нормативными правовыми актами.

Максимальным размером надбавка не ограничена.

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 установленный период работникам учреждения устанавливается руководителем 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 имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере по согласованию с представительным органом работников. Максимальным размером премия по итогам работы за месяц не ограничена. Условия и порядок выплаты премий фиксируются в коллективном договоре. Положение о премировании прилагается к коллективному договору.

8.5. 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 (не менее 80 процентов) работы сотрудника и служб (питание, проживание, досуг) со стороны клиентов - обслуживаемых (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, ТУФС Роспотребнадзора по СК, прокуратуры и другие).

В каждом конкретном учреждении (отделении, подразделении учреждения) показатели оценки качества выполняемых работ работников разрабатываются и принимаются локальными нормативными актами учреждения с учетом специфики учреждения (отделения, подразделения учреждения здравоохранения).

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

Максимальным размером премия не ограничена.

8.6. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно:

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 социального развития Российской Федерации;

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

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за образцовое качество выполняемых работ не ограничена.

8.7. 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 абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

8.8. Премия за оказание платных услуг- может выплачиваться персоналу, косвенно участвующему в выполнении платных услуг или выполняющему их в незначительных объемах.

Размер средств на оплату труда определяется показателями плана финансово-хозяйственной деятельности государственных бюджетных учреждений и в течение финансового года не должен превышать 50 процентов от суммы доходов, полученных учреждением от оказания платных услуг.

Порядок выплаты премии разрабатывается учреждением в учетом особенностей выполняемых работ по оказанию платных услуг, предусмотренных уставом и утверждается приказом учреждения.

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

8.9.Единоновременное премирование осуществляется за работу и результаты, не вытекающие из трудовых функций работника и выполняемые или по специальному распоряжению за выполнение особо важных заданий или добровольно по собственной инициативе (достижения специальных показателей).

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам, с уходом на пенсию и др.

Порядок и условия единовременного премирования фиксируются в коллективном договоре учреждения.

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

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, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя 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 правовыми 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.

10. Планирование фонда оплаты труда в учреждении

Планирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется на основании тарификационных списков работников учреждения. 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, должность руководителя, медицинский персонал первого квалификационного уровня, средний медицинский персонал, врачи, руководители структурных подразделений учреждения с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач - специалист, провизор), общепрофессиональные 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 по тарификации (ОФОТ) суммируются данные по всем категориям персонала: должностные оклады (тарифные ставки), надбавка за квалификационную (должностную) категорию, за наличие ученой степени и почетного звания, за работу в структурном подразделении (учреждении) с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, доплата рабочим, занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда.

Дополнительный фонд оплаты труда (ДФОТ) включает в себя:

- ФОТ на доплаты за работу в ночное время, рассчитываемого в соответствии с пунктом 7.6 настоящего Положения;

- ФОТ на оплату работы в праздничные дни, рассчитываемого в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 7.7. 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 – 2, 5%;

- ФОТ для замены лиц, уходящих в отпуск, расчет которого производится в соответствии с Перечнем должностей, подлежащих замене на период ежегодного отпуска (приложение 16), путем деления окладов (ставок) по тарификации в разрезе категорий персонала на 29,4 (среднемесячное число календарных дней) и умножения полученной величины на продолжительность отпуска в календарных днях.

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

Средства на осуществление выплат стимулирующего характера, начиная с 2012 года, должны составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда работников бюджетных учреждений.

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