

Приложение № 2
к коллективному договору между
администрацией и работниками
государственного бюджетного учреждения
«Комплексный центр социального
обслуживания населения по Каргапольскому
и Шатровскому районам» на 2020 – 2023
годы.



И.И. Немкина

2020 г.

Согласовано:

Представитель трудового коллектива

Т.В. Бородина

**Положение
об оплате и стимулировании труда работников государственного бюджетного
учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения по
Каргапольскому и Шатровскому районам»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения по Каргапольскому и Шатровскому районам» (далее по тексту – «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Курганской области от 10.03.2006 г. № 130 «Об оплате труда работников государственных учреждений Курганской области», постановлением Правительства Курганской области от 24.02.2009 № 69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области», постановлением Правительства Курганской области от 31.03.2009 г. № 152 «Об утверждении положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курганской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях повышения стимулирующих функций оплаты труда, заинтересованности работников в результатах работы и определения единого подхода к оплате труда соответствующих категорий работников государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения по Каргапольскому и Шатровскому районам» (далее по тексту – «ГБУ «КЦСОН по К И Ш районам»).

1.3. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

1.3.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу 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);

1.3.2. Условия оплаты труда – разработанные на основе действующего законодательства размеры окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам (далее по тексту – «ПКГ»), размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным

окладам), условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утверждаемыми Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

1.3.3. Базовая единица - величина, принимаемая для расчета базовых окладов (базовых должностных окладов) работников государственных учреждений;

1.3.4. Базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада (базового должностного оклада);

1.3.5. Базовый оклад (базовый должностной оклад) - минимальный базовый оклад (базовый должностной оклад) работника государственного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

1.3.6. Выплаты компенсационного характера - выплаты, учитывающие специфику и режим работы работников государственных учреждений;

1.3.7. Выплаты стимулирующего характера - выплаты, учитывающие сложность, напряженность, качество и продолжительность работы.

1.4. Положение распространяется на лиц, работающих по трудовому договору в ГБУ «КЦСОН по Каргапольскому и Шатровскому районам» как по основному месту работы, так и на условиях работы по совместительству.

II. Система оплаты труда

2.1. Заработная плата и выплаты стимулирующего и компенсационного характера директору Учреждения устанавливаются Главным управлением социальной защиты населения Курганской области.

2.2. В учреждении устанавливается простая повременная оплата труда с оплатой фактически отработанного времени на основании должностных окладов. Фактически отработанное время определяется на основании данных табеля учета рабочего времени, ведущегося по каждому работнику организации.

2.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца 6 и 21 числа месяца в размере не ниже базового оклада (базового должностного оклада) за отработанное время. Компенсационные и стимулирующие выплаты, премии, а также удержания из заработной платы осуществляются один раз в месяц при окончательном расчете заработной платы.

2.4. Работнику выдается расчетный листок, форма которого утверждена приказом.

2.5. При определении рабочего времени, которое подлежит оплате в соответствии с настоящим Положением, не учитываются периоды:

- нахождения работника в ежегодном очередном и дополнительном отпусках;
- нахождения работника в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком;
- нахождения в отпуске без сохранения заработной платы;
- временной нетрудоспособности;
- отстранения работника от работы по основаниям, предусмотренным действующим законодательством;
- отсутствия работника на работе без уважительных причин (прогула);
- простоя, возникшего по вине работника;
- другие периоды времени, не подлежащие оплате и установленные трудовым законодательством Российской Федерации.

2.6. Оплата труда работников Учреждения осуществляется исходя из базового оклада (должностного оклада) с учетом повышающих коэффициентов компенсационного и стимулирующего характера

*Директор
ин. 1
ин. 1
ин. 1*

2.7. Базовые оклады (должностные оклады) работников Учреждения, занятых предоставлением социальных услуг, и по должностям служащих устанавливаются по профессиональным квалификационным группам.

2.8. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие) устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.9. Базовые оклады специалистов и служащих, работающих в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа), повышаются на 25 процентов (Постановление Администрации (Правительства) Курганской области от 08.06.2007 № 240 «Об утверждении перечня должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности»).

2.10. Главному бухгалтеру Учреждения устанавливается коэффициент масштаба и уровня управления в размере 2,5.

2.11. Учреждение самостоятельно устанавливает виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на основе Перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 года № 425н «Об утверждении рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений».

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Учреждения установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в Курганской области применяется в размере 0,15 к общей сумме начисленной заработной платы.

3.3. Работникам, система оплаты труда которых производится в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 24.02.2009 № 69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области», устанавливается коэффициент специфики работы в размере 0,25. Перечень должностей, которым установлены данные коэффициенты, изложен в Приложении № 1 к Положению об оплате труда.

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

3.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику, при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по

соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплаты на срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а руководитель отменить поручение об ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три дня.

3.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Повышенная оплата сверхурочной работы производится работникам в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты составляет 50 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы в ночное время.

3.10. На основании постановления Правительства Курганской области от 31 марта 2009 года № 152 пункта 33 «Об утверждении положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда» водители автомобилей при работе на двух и более видах автомобилей, а также при выполнении всего комплекса работ ремонту и техническому обслуживанию автомобиля при отсутствии в государственном учреждении специализированной службы технического обслуживания тарифицируются на один разряд выше.

3.11. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к окладу (должностному окладу), рассчитываются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

IV. Выплаты стимулирующего характера.

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за успешное и добросовестное исполнение работником своих функциональных обязанностей.

4.2. Перечень выплат стимулирующего характера устанавливается в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях».

В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.3. Размер выплат стимулирующего характера определяется путем умножения на повышающий коэффициент размера должностного оклада (базового оклада).

Повышающие коэффициенты к должностным окладам (базовым окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.4. Работникам, система оплаты труда которых производится в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2009 № 152 «Об утверждении положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда», устанавливаются следующие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент к окладу (для служащих, рабочих);
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет (для служащих, рабочих);
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ (для рабочих).

4.4.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, 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 окладу и его размерах принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

4.4.2. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

- за первые 3 года - 0,2;
- за последующие 2 года 0,1 (но не более 0,3).

4.4.3. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается к окладам рабочих, тарифицированных по 9-12 разрядам ЕТКС, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Разряд в соответствии с тарифной сеткой по оплате труда работников государственных учреждений Курганской области	Размер повышающего коэффициента
9 разряд	0,33
10 разряд	0,45
11 разряд	0,60
12 разряд	0,72

4.4.4. Водителям автомобилей, прошедшим подготовку или переподготовку в учебном заведении по утвержденным единым программам и имеющим водительское удостоверение с отметками «В», «С», и «Е», либо «Д», и «Е», или только «Д», устанавливается повышающий коэффициент за классность в размере 0,1.

Водителям автомобилей, имеющим отметки в водительском удостоверении «В», «С», «Д» и «Е», устанавливается повышающий коэффициент за классность в размере 0,25.

4.5. Работникам, система оплаты труда которых производится в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 24.02.2009 № 69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области», устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

Коэффициент сложности	В зависимости от интенсивности, трудоемкости выполняемой работы	0,1-1,0
Коэффициент качества	Применяется с учетом	0,1-0,8

	критериев качества оказанных услуг	
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	0,40
	Стаж работы от 10 до 20 лет	0,35
	Стаж работы от 5 до 10 лет	0,3
	Стаж работы от 2 до 5 лет	0,2

4.6. При определении размеров выплат стимулирующего характера учитываются следующие показатели:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- другие показатели, вытекающие из конкретных условий работы.

4.7. Размер выплат стимулирующего характера предельными размерами не ограничен.

4.8. Персональная оценка труда работника Учреждения, с целью установления ему выплаты стимулирующего характера, осуществляется по письменному представлению руководителя структурного подразделения, с указанием объективной оценки результатов труда и с учетом показателей, перечисленных в разделе 4.5 настоящего Положения в комиссию по определению трудозатрат.

4.9. При прекращении действия каких-либо оснований для установления выплаты стимулирующего характера, нарушении трудовой дисциплины, иных оснований по решению директора Учреждения работнику может быть снижен ранее установленный размер выплаты стимулирующего характера.

Основанием для снижения размера выплаты стимулирующего характера работнику является приказ директора Учреждения с указанием причины.

V. Порядок и условия премирования

5.1. Премии в Государственном бюджетном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения по Каргапольскому и Шатровскому районам» устанавливаются согласно оценке эффективности и качества работы.

5.2. В целях поощрения в Учреждении устанавливается премирование по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) и единовременное премирование.

5.3. Источником выплат премий являются средства, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности и за счет субсидии на выполнение государственного /муниципального задания.

5.4. Условиями премирования работников по итогам работы за отчетный период в Учреждении являются:

5.4.1. Выполнение плана по государственному заданию.

5.4.2. Выполнение плана по предпринимательской деятельности.

5.4.3. Соблюдение государственных стандартов социального обслуживания населения.

5.4.4. Выполнение мероприятий, предусмотренных планом работы Центра.

5.4.5. Отсутствию обоснованных жалоб на качество предоставления социальных услуг;

5.4.6. Внедрение инновационных технологий и новых технологий в социальное обслуживание населения.

5.4.7. Обеспечение качественного эксплуатационно-инженерного и хозяйственного обслуживания Учреждения, административного управления, финансово-экономического обеспечения деятельности Учреждения, кадрового и административного делопроизводства, бухгалтерского учета. Обеспечение качественной работы структурных подразделений Учреждения.

5.4.8. Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений и их качество.

5.4.9. Обеспечение безопасности Учреждения, соблюдения правил охраны труда и техники безопасности работы в Учреждении, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной уставной деятельности Учреждения.

5.4.10. Оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью Учреждения.

5.4.11. Своевременная подготовка методических материалов.

5.4.12. Качественное обеспечение, подготовка и проведение всех видов учебных занятий.

5.4.13. Качественное и своевременное техническое обеспечение производственного процесса в Учреждении (оснащение, монтаж и ремонт хозяйственного оборудования, зданий).

5.4.14. Многолетняя и безупречная работа в Учреждении.

5.4.15. Успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде.

5.4.16. Привлечение внебюджетных средств (спонсорской помощи).

5.4.17. Своевременное и качественное выполнение целевых программ и государственных контрактов.

5.4.18. Своевременное и качественное выполнение хозяйственных договоров.

5.4.19. Соблюдения сроков повышения квалификации работников учреждения, непосредственно оказывающих социальные услуги;

Помимо перечисленных условий могут применяться и другие оценки качества работы сотрудников.

5.5. Единовременное премирование работников:

5.5.1. Премии за выполнение особо важных и срочных работ, которые выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

5.5.2. Премии за интенсивность и высокие результаты работы, которые выплачивают работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения или иной особый режим работы).

5.5.3. Особые заслуги перед Учреждением.

5.5.4. Высокие достижения в труде:

- высокое профессиональное мастерство;
- новизна и эффективность предложенных решений;
- степень творческого участия в работе;
- высокий коэффициент исполнительской дисциплины;
- др. подобные показатели.

5.6. Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

Должность	Размер премии
Заведующий отделением, специалист по социальной работе, психолог	от 20%- до 100 % оклада
Работники, занимающие должности служащих	от 20%- до 100 % от оклада
Работники, занимающие должности	от 20%-100 % от оклада

профессиям рабочих	
Социальные работники	от сданных доходов , до установленного соотношения среднемесячной заработной платы в соответствии с "дорожной картой"

5.7. Решение о выплате премии по итогам работы за отчетный период принимается директором Учреждения и оформляется приказом с учетом решения комиссии по определению трудозатрат (далее комиссия). Для выплаты премии руководитель структурного подразделения направляет в комиссию представление на работников, в котором указываются итоги выполнения условий премирования, предусмотренных пунктом 5.4 настоящего Положения.

5.8. Решение о выплате единовременной премии принимается директором Учреждения и оформляется приказом. Для выплаты премии за высокие достижения в труде по результатам проведения конкурсов профессионального мастерства, других конкурсов, соревнований и т.д. разрабатывается и утверждается отдельное положение о проведении данных мероприятий и порядке выплаты премии по их результатам.

5.8. Начальнику филиала, главному бухгалтеру премия выплачивается в размере до 80 % от премии директора, за счет средств ,полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход.

5.9. Работники учреждения, не выполнившие условия премирования, предусмотренные пунктом 5.4 настоящего положения, по решению директора Учреждения могут быть лишены премии полностью или частично.

5.10. Премия не выплачивается:

- женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- лицам, имеющим нарушения трудовой дисциплины;
- временным работникам и работающим в Учреждении по совместительству.

VI. Порядок и условия выплаты материальной помощи

6.1. Под материальной помощью понимаются выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику Учреждения в особых случаях на основании личного заявления работника или пенсионера.

6.2. Материальная помощь оказывается за счет средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности.

Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:

Виды материальной помощи	Размер материальной помощи, руб.
Юбилейная дата 50 лет	3000
Юбилейная дата 55 лет для женщин; 60 лет-для мужчин	4000
Смерть близких родственников (муж, жена, дети, родители)	5000
Смерть самого работника	10000
Иной сложной жизненной ситуации	По решению директора
Проведение культурно-массовых мероприятий: День социального работника, Международный день пожилых людей.	3000
При рождении детей работника.	1000

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда,
стимулировании и премировании,
материальном поощрении
работников ГБУ «КЦСОН по
Каргапольскому и Шатровскому
районам»

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников ГБУ «КЦСОН по Каргапольскому и Шатровскому районам»,
которым выплачивается коэффициент специфики работы
в размере 0,25 к базовому окладу

1. Главный бухгалтер
2. Заведующий отделением
3. Специалист по социальной работе
4. Социальный работник

Приложение № 3
к коллективному договору
между администрацией и
работниками государственного
бюджетного учреждения
«Комплексный центр
социального обслуживания
населения по Каргапольскому и
Шатровскому районам»
на 2020 – 2023 годы

Перечень должностей с ненормированным днем

№	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, календарные дни
1	Водитель	6
2	Начальник филиала	4