

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБУ КЦСОН
Суземского района
Ухалова А.Н. Ухалова
Приказ № 53а от 31.03.2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

системе оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения Брянской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Суземского района»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-3 « О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области, Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания населения Брянской области, утвержденного Правительством Брянской области №33-П от 22 января 2016

Системы оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения, включающие размеры (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями с учетом мнения представительного органа работников государственного обслуживания населения.

Положение содержит:

размеры окладов работников учреждения, устанавливаемые на основе привязки к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы; по профессиональным квалификационным группам,

выплаты компенсационного характера работникам учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления в соответствии с действующим законодательством;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления.

1.2 Заработная плата работников учреждения социального обслуживания населения (без учета выплат стимулирующего характера) не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате на территории Брянской области.

В состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимальный размер оплаты труда, не включается повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

В состав заработной платы работника, не превышающей минимальный размер оплаты труда, доплата за совмещение профессий (должностей) не включается.

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

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения социального обслуживания населения формируется из объема субсидий, поступающих учреждению из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда учреждения формируется на штатную численность работников исходя из установленных должностных окладов работникам учреждения и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (доп. соглашение к трудовому договору).

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и другими способами не ограничивается. Определение размеров заработной платы по трудовому договору, заключенному с работником, производится отдельно.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

1. Размеры окладов работников устанавливаются на основе требований к квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Для руководителей и специалистов, работающих на селе, оклады устанавливаются 25 процентов и учитываются при назначении стимулирующих и компенсационных выплат. Размеры должностных окладов работников устанавливаются локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников учреждения социального обслуживания населения.

2. Размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ).

Размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3. Оплата труда работников определяется по результатам тарификации и аттестации. Аттестация работников производится в соответствии с действующими положениями о порядке аттестации работников в отраслях социальной сферы.

Размеры должностных окладов работников учреждения, согласно следующего расписания:

Должность	Размер должностного оклада
Директор ведущий	6 794,00
Директор по кадрам	6 441,00
Директор	6 441,00
Заведующий отделением	8 667,00
Директор по социальной работе	6 675,00
Старший работник	5 740,00
Работник	5 622,00
Работник служебных помещений	5 388,00
Работник	5 388,00

2.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

2.6. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения социального обслуживания населения, его заместителя и главного бухгалтера.

3.1. Должностной оклад руководителя учреждения социального обслуживания населения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада руководителя устанавливается в зависимости от сложности труда и особенности и значимости учреждения.

3.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждения устанавливаются трудовым договором с учетом сложности исполняемых должностных обязанностей на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя по согласованию с исполнительным органом государственной власти, осуществляющим по отношению к учреждению функции и полномочия учредителя.

3.3 Должностные оклады руководителя и главного бухгалтера согласно штатного расписания:

Должность	Размер должностного оклада
Директор	17 355,00
Главный бухгалтер	15 620,00

3.4. С учетом условий труда руководителю учреждения социального обслуживания населения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

3.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения социального обслуживания населения устанавливаются исполнительным органом государственной власти, осуществляющим по отношению к учреждению функции и полномочия учредителя, в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы учреждения социального обслуживания населения.

Заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения социального обслуживания населения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, приказом учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения социального обслуживания населения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

4.2. Применение выплат компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных величинах.

4.3. С учетом условий труда работникам могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

доплата работникам, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда;

надбавка за специфику работы;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за работу в ночное время.

4.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессии (должности). Работникам Учреждения, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса РФ. Условия и порядок установления доплат за совмещение должностей или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируется в коллективном договоре учреждения. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4.6. 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.

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00) в соответствии со статьей 154 ТК РФ и постановлением Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Конкретный размер доплаты работникам учреждения за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, приказом учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.9. Сверхурочная работа оплачивается в первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

5.1. В целях заинтересованности работников учреждения социального обслуживания населения в повышении качества, результативности и эффективности профессиональной деятельности, а также их поощрения за выполненную работу им устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- премия за образцовое выполнение государственного задания;
- премия за качественное выполнение работ;
- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- надбавка за стаж непрерывной работы;
- премии по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, год).

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями. Решение о введении соответствующих коэффициентов к окладу и выплат стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Надбавки выплачиваются по основной должности, исходя из оклада без надбавок и доплат.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности и по совмещаемым должностям, надбавки выплачиваются в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Надбавки начисляются на оклад и предельными размерами не ограничиваются.

Надбавки устанавливаются на определенный срок, но не более одного года, приказом по учреждению. Надбавки отменяются при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных дел или срочных работ.

Для проведения тарификации работников Учреждения, приказом директора создается постоянно действующая комиссия, Председателем аттестационной комиссии является директор учреждения.

Аттестационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом.

Порядок работы аттестационной комиссии определяется председателем комиссии.

Директор учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

5.2. Премия за образцовое выполнение государственного задания устанавливается ежемесячно по месту основной работы при:

- выполнение показателей, определенных государственным заданием;
- соблюдением сроков выполнения работ, услуг;
- соблюдение стандартов, регламентов;
- положительной оценке работы сотрудника и служб со стороны клиентов (отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг);
- выполнение государственного задания по предоставлению услуг в натуральных показателях;
- удовлетворенности граждан качеством и доступностью предоставления государственных услуг;
- организации доступности и качества приёма населения, в т.ч. консультирования по вопросам, относящимся к сфере деятельности учреждения.

Размер, порядок и условия установления премии за образцовое выполнение государственного задания определяются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения, в пределах фонда оплаты труда.

Указанные выплаты производятся на основании приказа руководителя учреждения.

5.3. Премия за качественное выполнение работ устанавливается водителям за безаварийную работу и соблюдение правил дорожного движения. Надбавка может устанавливаться водителям в размере до 100 процентов.

5.4. Надбавка за интенсивность труда устанавливается за перевыполнение норм нагрузки, высокую производительность и эффективность труда.

Надбавка за интенсивность устанавливается водителям за управление транспортными средствами различных категорий:

- за управление легковыми и грузовыми всех видов, отнесенных к транспортным средствам категорий «В», «С» и «Е», или управление автобусами, отнесенными к транспортным средствам категорий «Д» или «Д» и «Е» - 10 процентов;
- за управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий «В», «С» и «Е», и «Е» - 25 процентов;

5.5. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в учреждениях социальной сферы в следующих размерах:

- от 3 лет до 5 лет - в размере 20 процентов должностного оклада;
- от 5 и выше - в размере 30 процентов должностного оклада;

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается по основной должности исходя из оклада без учета других повышений и надбавок.

Надбавка за стаж непрерывной работы может выплачиваться как из бюджетных средств, так и за счет средств предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.6. Премии по итогам работы (месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При премировании по итогам работы учитываются:

- инициатива, применение новых форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения.

Указанные выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Порядок и условия осуществления премиальных выплат по итогам работы устанавливается приказом учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

6. Заключительные положения.

6.1. Дополнительной гарантией в сфере оплаты труда работникам учреждения социального обслуживания населения является разовая материальная помощь к очередному отпуску в размере 3000 рублей.

Материальная помощь к отпуску выплачивается по основной работе при условии занятости не менее 25 процентов нормы рабочего времени.

6.2. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения могут осуществляться выплаты социального характера (в том числе и материальная помощь) Порядок и условия выплаты определяется коллективным договором или приказом учреждения, принимаемый с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

49

Приложение № 1
к коллективному договору
ГБУ КЦСОН Суземского района

УТВЕРЖДАЮ:


Директор ГБУ КЦСОН
Суземского района

 А.П. Ухалова

Приказ № 53а от 31.03.2023 г.

**Перечень должностей и профессий с ненормированным рабочим днем
(статья 101, 119 Трудового кодекса Российской Федерации).**

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Название должностей и профессий	Количество дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ)
1.	Административно-управленческий персонал	Директор	10 (дней)
2.	Административно-управленческий персонал	Главный бухгалтер	7 (дней)

Согласовано
Уполномоченный представитель
ГБУ КЦСОН Суземского района
 Степина Л. М.

Мнение представительного органа работников ГБУ КЦСОН Суземского района учтено.

Протокол заседания представительного органа № 1 от 20.03.2013 г.