

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ: Директор ГБУСО «Советский КЦСОН» _____ Г.З. Орлова « ____ » _____ 20__ г.	ОТ РАБОТНИКОВ: Председатель профсоюзного комитета ГБУСО «Советский КЦСОН» _____ Н.А. Янченко « ____ » _____ 20__ г.
---	---

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

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Советский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20.08.2008г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края» и включает в себя:

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, утверждаемым 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, утверждаемым приказом министерства, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителей государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Советский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – учреждение), включая: размеры окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

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

Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должности в порядке внутреннего совместительства производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

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

2. Должностные оклады руководителей и оклады специалистов, служащих учреждения устанавливаются согласно разделам 2, 3, 5, 6 настоящего Положения.

3. Тарифные ставки (оклады) общепрофессиональных 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, работников культуры и других устанавливаются согласно разделу 5 настоящего Положения.

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

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 иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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

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

8. Оплата труда врачей-консультантов производится согласно разделу 9 настоящего Положения.

9. Другие вопросы оплаты труда, предусмотрены в разделе 10 настоящего Положения.

10. Порядок проведения тарификации работников: отнесение к профессиональным квалификационным группам, установления повышающих коэффициентов за квалификационную категорию и установления размеров

окладов (должностных окладов) и тарифных ставок устанавливается министерством в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

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, 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 и квалификационным уровням, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 31 марта 2008 г. № 149н (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.

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. **Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.**

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 второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»	
социальный работник	0,0
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 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 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 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, имеющим среднее профессиональное и высшее профессиональное образование и работающим в сельской местности	0,25
- 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,	0,10

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

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 учреждения 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 «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	3811	рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	5002	рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	5717	рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	6431	рублей

3.2. Работникам учреждения, занимающим должности служащих (за исключением должностей медицинских, педагогических, 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).

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Иные условия осуществления повышающих коэффициентов к окладу приведены в пунктах 3.3-3.5. настоящего раздела Положения.

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, квалификационные уровни и должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
ПКГ Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень кассир, секретарь-машинистка	0,0
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: инспектор по кадрам, 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: 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, электроник, психолог, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт	0,0
2 квалификационный уровень: II категория: инженер всех специальностей, бух-	0,05

галтер, программист, электроник, психолог, социолог, экономист, юрисконсульт	
3 квалификационный уровень: I категория: инженер всех специальностей, бухгалтер, программист, электроник, психолог, социолог, экономист, юрисконсульт	0,08
4 квалификационный уровень: Ведущие: инженер всех специальностей, бухгалтер, программист, электроник, психолог, социолог, экономист, юрисконсульт	0,10

3.3.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается всем занимающим должности служащих (за исключением должностей медицинских, педагогических, 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 их 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 до 1 года в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

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

3.5.1. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности работникам учреждения, устанавливается в зависимости от объема работы и масштаба управления:

Наименование должностей	Повышающий коэффициент
Заведующему центральным складом	0,05
заведующему прачечной, заведующему производством (шеф-повару), начальнику хозяйственного отдела в зависимости от группы оплаты труда руководителей учреждения к окладу, установленному для IV группы (в зависимости от объема работы и масштаба управления.)	III группа – 0,06 II группа – 0,07 I группа - 0,10

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 учреждений 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:

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.

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к тарифной ставке определяется путем умножения размера тарифной ставки работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к тарифной ставке носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к тарифной ставке устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Иные условия осуществления повышающих коэффициентов к тарифной ставке приведены в пунктах 4.3.-4.5. настоящего раздела Положения.

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*
машинисту по стирке и ремонту спецодежды, осуществляющему оказание услуг в отделениях «Милосердия» и отделениях для лежачих больных домов-интернатов (всех типов)	0,10

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

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

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к тарифной ставке и его размерах принимается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным представительным органом работников персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

Персональное повышение окладов устанавливается сроком 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 следующих размерах:

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 учреждений 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 ха-

рактические работы утверждены отдельными постановлениями Минтруда России и Минздравсоцразвития России.

5. Условия оплаты труда работников, занимающих медицинские, педагогические должности и должности культуры

5.1. Работникам учреждения, занимающим медицинские, педагогические должности и 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.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Иные условия осуществления повышающих коэффициентов к окладу приведены в пунктах 5.3.-5.5. настоящего раздела Положения.

5.2. Минимальные оклады и повышающие коэффициенты по занимаемым должностям педагогических, медицинских работников, работников культуры, искусства и кино устанавливаются в соответствии с **приложениями 4, 5, 6** 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 персонально 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 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 учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

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

6. Условия оплаты труда руководителей учреждений и их заместителей, главных бухгалтеров

6.1. Должностные оклады руководителей устанавливаются Министерством в зависимости от группы по оплате труда, определяемой по плановым показателям министерством, в соответствии с **приложением 7** к настоящему положению.

6.2. Должностные оклады руководителей учреждений:

6.2.1. Должностные оклады, предусмотренные настоящей таблицей, применяются для оплаты труда руководителей следующих учреждений (без стационара): комплексные центры социального обслуживания населения

№ 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:

Должностные оклады:

руководителей комплексных центров социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов, имеющих в структуре **стационарные отделения**, устанавливаются выше на одну группу по сравнению с установленной группой по оплате труда;

руководителей комплексных центров социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов, имеющих в структуре отделения **срочного социального** обслуживания, устанавливаются выше на одну группу по сравнению с установленной группой по оплате труда.

При условии, если комплексные центры социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов имеют в структуре **стационарные отделения и отделения срочного социального** обслуживания, должностной оклад руководителя устанавливается выше на две группы 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 должностных окладов соответствующих руководителю.

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

6.5. Персональная надбавка к должностным окладам руководителя учреждения на текущий финансовый год устанавливается министерством.

6.6. С учетом условий оплаты труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

6.7. 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.

6.8. 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, утверждаемым приказом министерства.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются министерством в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

6.9 Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются премии, устанавливаются надбавки, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с иными особыми условиями труда (работа с определенным контингентом лиц).

В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях социального обслуживания населения Ставропольского края, утверждаемым приказом министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края, работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с иными особыми условиями труда (работа с определенным контингентом лиц);

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;

за работу в пустынных и безводных местностях.

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. Работникам учреждений, 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 и сроках, определяемых по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы..

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 9** 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.

7.3. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата за каждый час работы в размере 35% часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада) с учетом доплаты за работу с иными особыми условиями труда (работа с определенным контингентом лиц).

Размер доплаты составляет:

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

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

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

7.4. Оплата сверхурочной работы работникам, привлекаемым к сверхурочной работе в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, 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.

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

8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1. В целях поощрения работников учреждений в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении, утвержденным приказом министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края, устанавливаются следующие выплаты и премии¹:

- 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.

¹ Решение о введении каждой конкретной премии из нижеприведенных премий принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

² Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

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 последующие 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 10** к настоящему Положению.

8.3. Надбавка к окладам (ставкам) отдельным категориям работников учреждений в размере:

8.4. Стимулирующая надбавка за ученую степень, звание устанавливается к окладу по основной работе по каждому из оснований в следующих размерах:

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

8.5. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за интенсивность и высокие результаты работы на определенный срок.

Конкретный размер надбавки определяется в процентном отношении к окладу, учитывая критерии оценки деятельности работников учреждения в соответствии с **Приложением 14**.

Максимальным размером надбавка не ограничена.

8.6. 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 учреждений устанавливается руководителем учреждения с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности учреждений.

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.

Система премирования, действующая в учреждении должна включать в себя следующие элементы:

1) вводную часть, указывающую на цель и источники финансовых средств для премирования;

2) периодичность премирования (ежемесячная, ежеквартальная, по результатам работы за год, единовременная).

3) показатели премирования (включая способы их применения и уровень, с которого начинается подсчет повышения эффективности профессиональной деятельности работников) согласно Положения и протокола заседания комиссии по определению КТУ (**приложение 12**) и включает в себя:

критерии оценки качества, результативности и эффективности; оценку финансово-экономических показателей деятельности.

4) подразделения или лицо, отвечающее за достоверность учета фактически достигнутых результатов применения системы премирования.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется в процентах к окладу (должностному окладу) работника, через коэффициент трудового участия. Максимальным размером премия по итогам работы за месяц не ограничена. Условия и порядок выплаты премий фиксируются в коллективном договоре. Положение о премировании приведено в **приложении 11** к настоящему положению.

8.7. Премия за высокое качество выполняемых работ выплачивается работникам:

при соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к обслуживанию при выполнении работ/оказании услуг;

при соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказании услуг;

при положительной оценке работы сотрудника со стороны клиентов - обслуживаемых (отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг);

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

при отсутствии нарушений при выполнении работ/оказании услуг по результатам проверок органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля;

В учреждении (отделении, подразделении учреждения) показатели оценки качества выполняемых работ работников разрабатываются и принимаются локальными нормативными актами учреждения.

Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу в соответствии с Положением и протоколом заседания комиссии по определению КТУ (**приложение 12**).

Размер премии начисляется в пределах фонда экономии денежных средств.

8.8. 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 наличии внебюджетных средств;

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

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

размер премии за образцовое качество выполняемых работ устанавливается в размере оклада (должностного оклада).

8.9. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно 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. Максимальный размер премии за выполнение

особо важных работ и проведение мероприятий устанавливается в размере двух минимальных размеров оплаты труда при наличии внебюджетных средств.

9. Оплата труда врачей-консультантов и условия оплаты труда педагогических работников

9.1. Оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками учреждения производится по ставкам почасовой оплаты труда:

Ученая степень, почетное звание	Размер часовой оплаты труда, руб.
Профессор, доктор наук, "Народный врач Российской Федерации", "Народный врач СССР"	500
Доцент, кандидат наук, "Заслуженный врач Российской Федерации", «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации»	400
Лица, не имеющие ученой степени	250

Порядок оплаты труда врачей-консультантов, предусмотренный в настоящем подпункте, не применяется для оплаты труда врачей-специалистов, привлекаемых к проведению консультаций в учреждении, в штате которого они состоят.

Работа врача-консультанта учреждения в объеме не более 300 часов в год не считается совместительством.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Ставропольского края:

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. 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 законами¹.

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.²

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.

10.2. В случаях, если устанавливаемые работникам в соответствии с настоящим Положением оклады (ставки) с учетом повышений, надбавок и доплат, оказываются ниже действующих по состоянию на 01 сентября 2008 г.

¹ Уголовным кодексом Российской Федерации установлена ответственность за невыплату заработной платы свыше двух месяцев.

² Не допускается приостановление работы:

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (станции скорой и неотложной медицинской помощи).

окладов (ставок) с учетом повышений, надбавок и доплат, предусмотренных нормативными правовыми актами Ставропольского края, указанным работникам выплачивается разница в заработной плате за время их работы в той же должности (профессии) в данном учреждении.

11. Планирование фонда оплаты труда в учреждениях

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, должности руководителей, осуществляющих социальные услуги; медицинский персонал первого квалификационного уровня, средний медицинский персонал, врачи, руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским образованием (врач - специалист), общеотраслевые должности служащих первого - четвертого уровней) и разряда профессий рабочих рассчитывается средний оклад (ставка) по каждому квалификационному уровню на одну должность (профессию) по тарификации. Полученная величина умножается на число ставок должностей (профессий) и на 12 месяцев.

Для определения **планового основного фонда оплаты труда** 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 (учреждения) 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 13**), 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.

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

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
государственного бюджетного учреждения
социального обслуживания «Советский
комплексный центр социального
обслуживания населения»

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей служащих, профессий рабочих, оплата труда
по которым будет рассчитываться за 1 нормо-час.

№ п/п	Наименование должностей профессий	Повышающий коэффициент к часовым ставкам заработной платы
1.	Уборщик производственных и служебных помещений	0,2
2.	Санитарка, санитарка-мойщица	0,2
3.	Уборщик территории	0,2
4.	Культурорганизатор	0,3
5.	Экспедитор по перевозке грузов	0,25
6.	Аккомпаниатор	0,3
7.	Маляр	0,3
8.	Рабочий по благоустройству	0,2
9.	Плотник	0,2
10.	Обувщик по ремонту обуви	0,3
11.	Швея	0,3
12.	Хлораторщик	0,3
13.	Садовник	0,3

Месячная заработная плата работников по данному предлагаемому перечню должностей служащих и профессий рабочих должна быть не менее минимального размера оплаты труда, деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце с учетом индексации.

В Перечень, утверждаемый учреждением, могут вноситься в необходимых случаях изменения и дополнения и ежегодному переутверждению он не подлежит.

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников государственного
бюджетного учреждения социального
обслуживания «Советский комплексный
центр социального обслуживания
населения»

ПЕРЕЧЕНЬ
занятых на важных и ответственных работах, оплата
труда которых может производиться исходя из 8
разряда Единой тарифной сетки

1. Водитель автомобиля скорой медицинской помощи*
2. Слесарь-ремонтник
3. Слесарь-сантехник
4. Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования
5. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию вентиляции
6. Слесарь-электромонтажник
7. Столяр
8. Электромеханик по ремонту медицинского оборудования
9. Электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики
10. Электросварщик
11. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой.

Примечания.

1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Должностные оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

2. Вопрос об установлении конкретному рабочему должностного оклада в соответствии с настоящим перечнем решается учреждением самостоятельно в индивидуальном порядке с учетом его квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Отмена оплаты труда по повышенным разрядам является изменением условий оплаты труда, о которых работники должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

ПОРЯДОК
проведения тарификации работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Советский комплексный центр социального обслуживания населения»

1. Для проведения работы по определению размеров окладов медицинских, педагогических работников, работников культуры, специалистов, служащих, месячных окладов и тарифных ставок рабочих, а также размеров надбавок за продолжительность непрерывной работы в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания «Советский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – учреждение) приказом руководителя создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе главного бухгалтера, работника, занимающегося вопросами кадров, начальника планово-экономического отдела (экономиста), представителя представительного органа работников, а также других лиц, привлекаемых руководителем учреждения к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения или назначенный им заместитель руководителя.

2. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того, при необходимости, тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

3. Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и т.д.) определяется председателем комиссии.

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 01 января и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

4. Оклады медицинских, педагогических работников, работников культуры, специалистов и служащих общеотраслевых должностей устанавливаются на основании минимального оклада, относящегося к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом повышений к окладам, предусмотренных в разделе 2, 3, 5, 6, 7 Положения об оплате труда работников государственного учреждения социального обслуживания «Советский комплексный центр социального обслуживания» (далее – Положение).

5. Тарификация работников учреждений социального обслуживания населения проводится по формам тарификационного списка № 1, 2, 3, 4 и приложения к форме № 2.

По форме тарификационного списка № 1 проводится тарификация: руководителей учреждения, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей.

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
государственного бюджетного учрежде-
ния социального обслуживания «Совет-
ский комплексный центр социального об-
служивания населения» _____

ОКЛАДЫ
медицинских работников по профессиональным квалификационным группам

Профессиональные квалификационные группы	оклад по первому квалификационному уровню ПКГ, рублей
Медицинский персонал первого уровня	3912-4119
Средний медицинский персонал	4843
Врачи	5662
Должности специалистов третьего уровня в учреждении здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг	4843

Повышение окладов по квалификационным уровням внутри ПКГ

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размер повышающего коэффициента, %
--	------------------------------------

ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

2 квалификационный уровень	0,03
3 квалификационный уровень	0,05
4 квалификационный уровень	0,09
5 квалификационный уровень	0,14

ПКГ «Врачи и провизоры»

2 квалификационный уровень	0,16
3 квалификационный уровень	0,19
4 квалификационный уровень	0,21

ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»

2 квалификационный уровень	0,13
----------------------------	------

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
государственного бюджетного учрежде-
ния социального обслуживания «Совет-
ский комплексный центр социального об-
служивания населения» _____

ОКЛАДЫ
педагогических работников по профессиональным квалификационным группам

Профессиональные квалификационные группы	оклад по первому квалификационному уровню ПКГ, рублей
«Должности педагогических работников»	5256

Повышение окладов по квалификационным уровням внутри ПКГ

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размер повышения окладов
--	--------------------------

ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»

2 квалификационный уровень 0,10

ПКГ «Должности педагогических работников»

2 квалификационный уровень 0,05

3 квалификационный уровень 0,10

4 квалификационный уровень 0,15

Должностные оклады работников основного персонала педагогических работников

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	оклад по ПКГ, рублей	Коэффициент повышения окладов за квалификационный уровень
Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»		
1 квалификационный уровень	5256	0,00
Инструктор по труду; инструктор по физической культуре;		0,05
		0,10
2 квалификационный уровень		0,15
Педагог дополнительного образования; социальный педагог;		
3 квалификационный уровень		
Воспитатель;		

Приложение 6
к Положению об оплате труда работников
государственного бюджетного учрежде-
ния социального обслуживания «Совет-
ский комплексный центр социального об-
служивания населения»_____

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
работников культуры, искусства по профессиональным квалификационным группам
(ПКГ)

Должности, отнесенные к ПКГ	Наименование должностей	Рекомендуе- мый мини- мальный раз- мер оклада
должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников куль- туры, искусства и кинемато- графии среднего звена»»	культурорганизатор	5181 рублей

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК
отнесения государственного бюджетного учреждения социального
обслуживания «Советский комплексный центр социального обслуживания
населения» к группам по оплате труда руководителей.

1. Отнесение к группам по оплате труда руководителей государственных учреждений социального обслуживания населения Ставропольского края (далее – учреждения) (со стационаром).

1.1. Учреждения: стационарные учреждения социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов (дом-интернат (пансионат) для престарелых и инвалидов, дом- интернат (пансионат) для ветеранов войны и труда, специальный дом интернат (отделение) для престарелых и инвалидов, психоневрологический интернат, детский дом-интернат для умственно-отсталых детей, дом-интернат для детей с физическими недостатками), геронтологические центры, дома ночного пребывания для лиц без определенного места жительства и занятий, центры социальной адаптации для лиц без определенного места жительства и занятий, социальные приюты для лиц без определенного места жительства и занятий, комплексные социальные центры по оказанию помощи лицам без определенного места жительства, дома инвалидов, профессиональные училища – центры реабилитации детей инвалидов и молодых инвалидов относятся к группам по оплате труда руководителей по следующим показателям:

Группа по оплате труда руководителей	Число сметных коек
I	401-500
II	301-400
III	251-300
IV	101-250
V	51-100
VI	до 50

1.2. Центры социальной помощи семье и детям, имеющие в структуре стационарные отделения, отделения дневного пребывания; реабилитационные центры для детей с ограниченными возможностями: дефектами умственного и физического развития; реабилитационные центры для детей и подростков с ограниченными возможностями, имеющие в структуре стационарные отделения; социальные приюты для детей и подростков; социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от количества койко-мест с учетом

ПЕРЕЧЕНЬ

работ с неблагоприятными условиями труда, на которых
устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и
вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда

1. Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых уста-
навливаются доплаты до 12 процентов:
 - 1.1. Стирка, сушка и глажение спецодежды.
 - 1.2. Работа у горячих плит, электро - жаровых шкафов, кондитерских и па-
ро - масляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
 - 1.3. Погрузочно - разгрузочные работы, производимые вручную.
 - 1.4. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой
лука, опалкой птицы.
 - 1.5. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудо-
вания вручную с применением кислот, щелочей и других химических ве-
ществ.
 - 1.6. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезин-
фицирующих средств.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Советский комплексный центр социального обслуживания населения», которым могут устанавливаться доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

1. Совмещение профессий и должностей.

№№ п.п.	Наименование профессий и должностей работников, которым могут устанавливаться доплаты за совмещение	Наименование профессий и должностей работников, по которым может производиться совмещение
1	2	3
1.1. Врачебный персонал		
1.	Врачи всех наименований	- врач-рентгенолог
2.	Врачи всех наименований (кроме врача-руководителя и его заместителя)	- водитель автомобиля
1.2. Средний медицинский персонал		
1.	Зубной– врач	- медицинская сестра, санитарка
2.	Фельдшер, акушерка	- акушерка, медицинская сестра младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка
3.	Фельдшер-лаборант, инструктор по лечебной физкультуре, инструктор трудовой терапии, медицинский регистратор, рентгенолаборант	- санитарка
4.	Медицинская сестра (всех наименований) главная медицинская сестра	- рентгенолаборант, лаборант, дезинфектор, младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка, няня, медицинский регистратор
5.	Дезинфектор	- санитарка, водитель автомобиля
6.	Инструктор по трудовой терапии	- санитарка
7.	Инструктор по лечебной физкультуре	- санитарка
8.	Рентгенолаборант флюорографической установки	- медицинский регистратор

ПОРЯДОК
исчисления стажа для установления надбавки за продолжительность
непрерывной работы.

1. В стаж непрерывной работы, дающий право на получение ежемесячных надбавок за продолжительность непрерывной работы всем работникам учреждений социального обслуживания населения, засчитывается:

время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях, в учреждениях здравоохранения, независимо от ведомственной подчиненности, социального обслуживания населения, Госсанэпиднадзора и образовательных учреждениях, в соответствии с перечнем, прилагаемым к настоящему Порядку;

время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;

время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения и образования при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения, социального обслуживания населения и образовательных учреждениях;

время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в т.ч. учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля, на условиях, предусмотренных Постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 08.10.93 N 1002 «О некоторых вопросах оплаты труда работников здравоохранения»;

время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в т.ч. старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству, на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от форм собственности;

время службы (работы) в военно-медицинских, военных образовательных учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) и педагогических должностях в Вооруженных Силах

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников государственного бюджетного учрежде-
ния социального обслуживания «Советский комплексный центр социального
обслуживания населения», которым могут устанавливаться доплаты за замену
лиц, находящихся в ежегодных оплачиваемых отпусках.

№№ п.п.	Наименование профессий и должностей работников
1.	Медицинская сестра (все наименования, кроме диетической, старшей медицинской сестры)
2.	Санитарка (всех наименований), младшая медицинская сестра по уходу за больными*
3.	Профессии рабочих (грузчик, водитель, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, слесарь, парикмахер, сторож, дворник, швея, рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования, официант, мойщик посуды, кухонный рабочий, подсобный рабочий, повар, садовник и другие)
4.	Социальные работники
5.	Воспитатели
6.	Диспетчер

ПОЛОЖЕНИЕ

«О премировании руководителей, специалистов и работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Советский комплексный центр социального обслуживания населения».

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края № 10 от 03.02.05 г. «Положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений социального обслуживания населения Ставропольского края» и согласно ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Положение «О премировании руководителей, специалистов и работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Советский комплексный центр социального обслуживания населения» распространяется на всех работников ГБУСО «Советский КЦСОН» и соответствует требованиям Устава и коллективного договора учреждения.

1.3. Настоящее положение разработано с целью материальной заинтересованности и повышения уровня медицинского и культурно-бытового обслуживания лиц, обслуживаемых в учреждении, за достижение лучших результатов в работе.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ.

2.1. Премирование производится за счет и в пределах имеющейся экономии фонда оплаты труда, и предельными размерами не ограничивается.

2.3. Основанием для выплаты премии по настоящему Положению являются данные бухгалтерской и статистической отчетности, данные оперативного учета учреждения за рассматриваемый период при условии своевременного и качественного выполнения целей и задач работы учреждения, определенных Уставом ГБУСО «Советский КЦСОН».

2.4. Начисление премий производится:

2.4.1. премии по результатам работы за определенный период (квартал, месяц, год) начисляются за фактически отработанное время на оклад (ставку) с учетом

Приложение № 12
к Положению об оплате труда
работников государственного бюджетного
учреждения социального обслуживания
«Советский комплексный центр
социального обслуживания населения»
работников

ПОЛОЖЕНИЕ

«О комиссии по определению коэффициента трудового участия работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Советский комплексный центр социального обслуживания населения».

1. Цель создания комиссии.

Цель создания комиссии по определению коэффициента трудового участия является дифференцированный и индивидуальный подход к КТУ каждого работника учреждения при определении окончательного размера получаемой премии.

II. Задачи комиссии.

Основной задачей комиссии является определение КТУ каждого работника учреждения с учетом его вклада в общую работу ГБУСО «Советский КЦСОН».

III. Порядок проведения заседания комиссии.

Заседание комиссии проводится по мере необходимости – при условии выплаты премии работникам учреждения за определенный период работы. Комиссия в своей работе руководствуется следующими документами:

Положением «О премировании руководителей, специалистов и служащих государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Советский комплексный центр социального обслуживания населения»;

Положением «О комиссии по определению коэффициента трудового участия работников государственного учреждения социального обслуживания «Советский комплексный центр социального обслуживания населения»;

- служебными записками заведующих структурных подразделений учреждения о вкладе каждого сотрудника в общественную работу ГБУСО «Советский КЦСОН»;

приказами, указаниями, распоряжениями вышестоящих органов управления;

приказами ГБУСО «Советский КЦСОН».

Приложение № 14
к Положению об оплате труда
работников государственного бюджетного
учреждения социального обслуживания
«Советский комплексный центр
социального обслуживания населения»
работников

Критерии оценки деятельности работников учреждения для
определения размера стимулирующей надбавки


1. Заместителей директора и главного бухгалтера.

- 1.1. Показатель введения инновационных форм от 1% до 40%;
- 1.2. Расширение должностных обязанностей на время больничного листа или отпуска других работников учреждения от 1% до 40%;
- 1.3. Участие в выполнении важных работ, мероприятий от 1% до 40% за один вид работы, мероприятия (указать какие);
- 1.4. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы курируемых отделений от 1% до 40%;
- 1.5. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения от 1% до 40% за один вид работы, мероприятия (указать в каких);
- 1.6. Участие в культурно- массовых, социально- значимых мероприятиях от 1% до 40%;
- 1.7. Отсутствие жалоб и претензий со стороны клиентов от 1% до 40%;
- 1.8. Исполнительная дисциплина – 10 %;
- 1.9. Своевременная сдача отчетности и информации в вышестоящие органы от 1% до 40%;
- 1.10. Качество сдачи отчетности и информации в вышестоящие органы от 1% до 40%;
- 1.11. Соблюдение профессиональной этики – 10 %.

2. Социальным работникам

- 2.1. Увеличение количества обслуживаемых в связи с невыходом другого работника по причине болезни или отпуска от 1% до 40%;
- 2.2. Компактность участков от 1% до 40%;
- 2.3. Расстояние от места проживания клиентов до предприятий торговли, пекарни от 1% до 40%;
- 2.4. Удаленность участка от предприятий торговли, бытового обслуживания от 1% до 40%;
- 2.5. Наличие транспортной связи от 1% до 40%;

Приложение № 2
к коллективному договору



<p>ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:</p> <p>Директор ГБУСО «Советский КЦСОИ»</p> <p><i>В.И. Орлова</i> « 14 » мая 2014 г.</p> 	<p>ОТ РАБОТНИКОВ:</p> <p>Председатель профсоюзного комитета ГБУСО «Советский КЦСОИ»</p> <p><i>Н.А. Янченко</i> « 14 » мая 2014 г.</p>
--	---

П Е Р Е Ч Е Н Ь

должностей работников, оклады которых повышаются на 15 %
за работу с иными особыми условиями труда
(работа с определенным контингентом лиц)

1. Директор
2. Заместитель директора
3. Главный бухгалтер
4. Заведующие отделениями
5. Специалист по социальной работе
6. Социальный работник
7. Водитель
8. Медицинская сестра (все)
9. Санитарка (все)
10. Сестра - хозяйка
11. Официант
12. Машинист по стирке и ремонту спецодежды
13. Юрисконсульт ОССО
14. Культурорганизатор
15. Психолог

Приложение № 3
к коллективному договору

<p>ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:</p> <p>Директор ГБУСО «Советский КЦСОН»</p>  <p>Орлова</p> <p>« 19 » мая 2019 г.</p>	<p>ОТ РАБОТНИКОВ:</p> <p>Председатель профсоюзного комитета ГБУСО «Советский КЦСОН»</p>  <p>Н.А. Янченко</p> <p>« 19 » мая 2019 г.</p>
---	--

П Е Р Е Ч Е Н Ь

должностей работников, оклады которых повышаются на 25 %
за работу с иными особыми условиями труда
(работа с определенным контингентом лиц)

1. Специалисты нестационарного отделения реабилитации
несовершеннолетних с ограниченными возможностями здоровья:

- 1.1. Заведующий отделением
- 1.2. Специалист по социальной работе
- 1.3. Медицинская сестра по массажу
- 1.4. Социальный педагог
- 1.5. Воспитатель
- 1.6. Психолог
- 1.7. Инструктор по лечебной физкультуре
- 1.8. Педагог дополнительного образования
- 1.9. Логопед-дефектолог
- 1.10. Врач-физиотерапевт
- 1.11. Врач - физиотерапевт
- 1.12. Врач-педиатр
- 1.13. Врач-невропатолог

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ: Директор ГБУСО «Советский КЦСОН» _____ Г.З. Орлова « ____ » _____ 20__ г.	ОТ РАБОТНИКОВ: Председатель профсоюзного комитета ГБУСО «Советский КЦСОН» _____ Н.А. Янченко « ____ » _____ 20__ г.
---	---

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка для работников учреждения.

1. Общее положение.

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

2. Основные права и обязанности работников.

2.1. Работник имеет право на:
заключение, изменение и расторжение трудового договора;
предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
своевременно и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством выполненной работы;
отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации.
ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей;
защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

Приложение № 5
к коллективному договору

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор ГБУСО «Советский КЦСОН»



Г.З. Орлова
« 14 » *сентября*

ОТ РАБОТНИКОВ:


Председатель профсоюзного комитета
ГБУСО «Советский КЦСОН»

Н.А. Янченко
« 14 » *сентября* 2014 г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
профессий, где по условиям работы предоставление перерыва
для питания невозможно.

1. Сторож;
2. Медицинская сестра стационарного отделения временного (постоянного) пребывания граждан пожилого возраста и инвалидов;
3. Санитарка – палатная;
4. Санитарка по уходу за лежачими больными.

Приложение № 6
к коллективному договору

<p>ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:</p> <p>Директор ГБУСО «Советский КЦСОН»</p> <p><i>Ирина Орлова</i></p> <p>« 11 » <i>мая</i> 2014 г.</p> 	<p>ОТ РАБОТНИКОВ:</p> <p>Председатель профсоюзного комитета ГБУСО «Советский КЦСОН»</p> <p><i>Н.А. Янченко</i></p> <p>« 14 » <i>мая</i> 2014 г.</p>
---	---

П Е Р Е Ч Е Н Ь

должностей работников учреждения с ненормированным рабочим днем
на предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков

№№	Наименование должности	Количество календарных дней
1.	Директор учреждения	12
2.	Заместитель директора	6
3.	Главный бухгалтер	6
4.	Водитель автомобиля	3
5.	Заведующий отделением срочного социального обслуживания	3
6.	Заведующий стационарным отделением временного (постоянного) пребывания граждан пожилого возраста и инвалидов	3

<p>ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:</p> <p>Директор ГБУСО «Советский КЦСОН»</p> <p style="text-align: right;">_____ Г.З. Орлова</p> <p>« _____ » _____ 20__ г.</p>	<p>ОТ РАБОТНИКОВ:</p> <p>Председатель профсо ГБУСО «Советский К</p> <p>_____</p> <p>« _____ » _____</p>
--	---

ПЛАН
мероприятий по улучшению и оздоровлению условий и охраны труда в госуда
социального обслуживания «Советский комплексный центр социально
на 2014-2017г.г.

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок исполнения	С
1. Технические мероприятия.			
1.1.	Осуществлять общий технический осмотр зданий, территории и сооружений учреждения.	весь период	завед
1.2.	Осуществлять проверку технического состояния оборудования: - вентиляционных систем;	2 раза в год	

Приложение № 8
к коллективному договору

<p>ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:</p> <p>Директор ГБУСО «Советский КЦСОН»</p> <p style="text-align: right;">_____ Г.З. Орлова</p> <p>« _____ » _____ 20__ г.</p>	<p>ОТ РАБОТНИКОВ:</p> <p>Председатель профсоюзного комитета ГБУСО «Советский КЦСОН»</p> <p style="text-align: right;">_____ Н.А. Янченко</p> <p>« _____ » _____ 20__ г.</p>
--	---

**Перечень профессий и должностей на прохождение предварительных
при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров
в учреждении.**

№ п / п	Наименование группы работников с указанием должности (профессии)	При поступлении на работу	Периодические осмотры наименование	Периодичность
1	1. Работники складов продовольственных товаров, пищеблоков, водители автомобилей, транспортирующих продукты питания: - повар - мойщица посуды - заведующая продовольственным складом - водитель, транспортирующий продукты питания	Терапевт Психиатр Нарколог Дерматовенеролог ЛОР Стоматолог Исследование крови на сифилис Кал на кишечную группу Серологическое обследование на брюшной тиф Исследование на гельминтозы Мазок из зева на стафилококк Флюорография	Терапевт Психиатр Нарколог Дерматовенеролог ЛОР Стоматолог Гинеколог (для женщин) Исследование крови на сифилис Исследование на гельминтозы Флюорография Клинический анализ крови Клинический анализ мочи ЭКГ Мазки на флору и атипичные клетки (для женщин) Маммография (для женщин после 40 лет)	1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в 2 года
2	3. Работники организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, социальных приютов и домов престарелых:	Терапевт Психиатр Нарколог Дерматовенеролог ЛОР Стоматолог	Терапевт Психиатр Нарколог Дерматовенеролог ЛОР Стоматолог	1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год

Приложение № 10
к коллективному договору

<p>ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:</p> <p>Директор ГБУСО «Советский КЦСОН»</p> <p> Г.З. Орлова</p> <p>« 14 » _____ 20 14 г.</p> 	<p>ОТ РАБОТНИКОВ:</p> <p>Председатель профсоюзного комитета ГБУСО «Советский КЦСОН»</p> <p> Н.А. Янченко</p> <p>« 14 » _____ 20 14 г.</p>
---	---

СОСТАВ
двухсторонней комиссии
по разработке, заключению и контролю
за выполнением обязательств коллективного договора

Со стороны администрации:

Орлова Г.З. – директор Центра;
Мелкумян Н.С. – заместитель директора Центра;
Стукалова О.С. – юрист Центра.

От трудового коллектива:

Янченко Н.А. – председатель профсоюзного комитета;
Кипкеева Е.Н. – инспектор отдела кадров;
Толстопятова М.Ю. – социальный работник отделения
социального обслуживания на дому
с.Солдато-Александровское.

