

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора ГБУСО  
"Александровский КЦСОН"  
от 3 октября 2014 г. № 105

## ПОЛОЖЕНИЕ

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

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений социального обслуживания населения Ставропольского края (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края» и приказом министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края от 29.09.2014 года №487 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений социального обслуживания населения Ставропольского края, Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений социального обслуживания населения Ставропольского края» и включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);  
наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера, стимулирующего характера, а также размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

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

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Оплата труда 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.

1.2. Размеры окладов работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания "Александровский комплексный центр социального обслуживания населения" (далее – бюджетное

учреждение), осуществляющее предоставление социальных услуг, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, медицинских, устанавливаются согласно разделам 3,6 настоящего Положения.

1.3. Размеры окладов общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются согласно разделу 4 настоящего Положения.

Размеры окладов высококвалифицированных рабочих бюджетного учреждения, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, устанавливаются согласно перечню профессий высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, в соответствии с **приложением 1** к настоящему Положению.

1.4. Размеры окладов, предусмотренных 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 бюджетного 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) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

1.5. Выплаты компенсационного характера производятся работникам на основании раздела 7 настоящего Положения.

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся работникам в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 01 июля 2013 г. № 287 «О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников», приказом министерства социальной защиты населения Ставропольского края от 23 августа 2013 г. № 259 «Об утверждении минимального перечня показателей эффективности деятельности работников учреждений, находящихся в ведении министерства социальной защиты населения Ставропольского края, из числа основного персонала и критерии их оценки» и на основании раздела 8 настоящего Положения.

1.7. Другие вопросы оплаты труда предусмотрены в разделе 9 настоящего Положения.

1.8. Порядок проведения тарификации работников бюджетного учреждения: установления повышающих коэффициентов, установления размеров окладов согласно ПКГ, установления надбавки за непрерывный стаж

работы устанавливается на основании **приложения 2** к настоящему Положению.

Лица, замещающие должности, не относящиеся к должностям медицинских 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.

1.9. Штатное расписание бюджетного учреждения утверждается руководителем бюджетного учреждения по согласованию с министерством труда и социальной защиты населения Ставропольского края.

1.10. Размер выплаты по всем повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

1.11. Во всех случаях, предусмотренных настоящим Положением, 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.

1.12. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работникам бюджетного учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем бюджетного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается сроком до 1 года в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Выплата по персональному повышающему коэффициенту носит стимулирующий характер.

1.13. Размеры повышающих коэффициентов (кроме повышающих коэффициентов по квалификационному уровню) определяются руководителем бюджетного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности (профессии) в пределах фонда оплаты труда бюджетного учреждения.

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

в связи с длительной нетрудоспособностью работника бюджетного учреждения.

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

2.1. Размеры окладов работников, осуществляющих предоставление социальных услуг, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 г. № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»:

Наименование ПКГ	размер оклада, рублей
Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг	5639
Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг	7046
Должности руководителей, осуществляющих предоставление социальных услуг	8274

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

повышающий коэффициент по квалификационному уровню ПКГ;  
персональный повышающий коэффициент.

2.3. Повышающий коэффициент по квалификационному уровню ПКГ 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 повышающих коэффициентов по квалификационным уровням внутри ПКГ:

ПКГ, квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Размер повышающего коэффициента
1	2	3
Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг		
	социальный работник	0,0
Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг		
1 квалификационный уровень	специалист по социальной работе, специалист по работе с семьей	0,0
Должности руководителей, осуществляющих предоставление		

1	2	3
социальных услуг		
	заведующий отделением (социальной службой)	0,0

### 3. Порядок и условия оплаты труда общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

3.1. Размеры окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Наименование ПКГ	размер оклада, рублей
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	6880
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	7866

3.2. Общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются к окладу:

повышающий коэффициент по квалификационному уровню ПКГ;  
персональный повышающий коэффициент.

3.3. Повышающий коэффициент по квалификационному уровню ПКГ устанавливается общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

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

Повышающий коэффициент по квалификационному уровню ПКГ устанавливается всем занимающим должности служащих (за исключением должностей медицинских, осуществляющих предоставление социальных услуг), предусматривающие наличие квалификационной категории.

Размеры повышающего коэффициента по квалификационным уровням ПКГ:

ПКГ, квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Размер повышающего коэффициента
1	2	3
Общеотраслевые должности служащих первого уровня		

1	2	3
1 квалификационный уровень		
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам	0,0
4 квалификационный уровень	механик	0,09
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	без категории: инженер, бухгалтер, психолог, специалист по кадрам, юрисконсульт	0,0
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	0,05
3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	0,08

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

4.1. Размеры окладов профессий рабочих устанавливаются в соответствии с отнесением их к разрядам оплаты труда:

«	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада, рублей
	1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение: 2 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным		5365

1	2	3
	справочником работ и профессий рабочих	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение: 4 квалификационного разряда, 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6554

4.2. По профессиям рабочих устанавливаются к окладам: повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);

персональный повышающий коэффициент;  
повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных работ.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) устанавливается:

Наименование должностей	Размер повышающего коэффициента
Водителю при наличии первого класса	0,25
Водителю при наличии второго класса	0,10

Водителям специальных легковых автомобилей («Технологическая» и другие), имеющих 1 класс и занятым перевозкой обслуживаемых, оплата производится исходя из 8 разряда. Данной категории водителей надбавка за классность учтена в размере оклада.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу по профессиям рабочих за выполнение важных (особо важных) и ответственных работ устанавливается:

Наименование должностей	Размер повышающего коэффициента
высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования	0,05-0,10

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

0,10-0,20

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим не ниже 6 разряда соответствующего раздела Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных работ, в соответствии с Приложением 1 настоящего Положения. Выплата по повышающему коэффициенту к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных работ носит стимулирующий характер и устанавливается на определенный период времени соответствующего календарного года.

#### 5. Условия оплаты труда работников, занимающих медицинские должности

5.1. Работникам, занимающим медицинские должности устанавливаются к окладу:

повышающий коэффициент по квалификационному уровню ПКГ;  
персональный повышающий коэффициент.

5.2. Размеры окладов и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням ПКГ медицинских работников устанавливаются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

5.1 Условия оплаты труда работников, занимающих должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам

Наименование должностей	Размер оклада, рублей
Сиделка	5509

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

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

6.2. Должностные оклады заместителя главного бухгалтера устанавливаются на 5-30 процентов ниже оклада соответствующих руководителей.

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

6.4. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 40 процентов

6.5. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края.

## 7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при расширении зон обслуживания, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты специалистам, имеющим среднее профессиональное или высшее профессиональное образование, работающим в сельской местности.

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

7.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере, но не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации

7.3. Перечень должностей работников учреждений, их структурных подразделений и размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

№ п/п	Наименование	Размеры выплат в процентах к окладам
1.	Комплексный центр социального обслуживания населения: сиделка, медицинская сестра (всех наименований), инструктор ЛФК, социальный работник, культ организатор, водитель, уборщик служебных помещений (непосредственно убирающий туалетную комнату)	4

Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сохраняется до проведения специальной оценки условий труда. При этом директор учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда отменяется.

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

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

№ п/п	Наименование учреждений и их подразделений	Наименование должностей
	1. Учреждение, структурные подразделения и должности, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за непосредственное обслуживание, контакт с контингентом этого учреждения в которых дает право на повышение окладов (ставок) на 15 процентов	
1.1.	Комплексный центр социального обслуживания населения:	Должности: заместитель директора, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, юрисконсульт, специалист по охране, специалист по кадрам, водитель, культорганизатор, инструктор АФК, инструктор по труду, сиделка, заведующий отделения, психолог, специалист

		по социальной работе, специалист по работе с семьей, среднего медицинского персонала всех наименований, социального работника.
2. Учреждения, структурные подразделения и должности, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за непосредственное обслуживание, контакт с контингентом этого учреждения в которых дает право на повышение окладов (ставок) на 25 процентов		
2.1.	Отделение реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья	Должности среднего медицинского персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания больных в указанном учреждении, независимо о подчиненности учреждения, в штате которого они состоят; специалистов, заведующего отделения.

В учреждении на основании перечней должностей, указанных в пункт 7.4 настоящего Положения, составлен и утвержден по согласованию с представительным органом работников перечень работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности (непосредственное обслуживание или контакт с контингентом этого учреждения) устанавливаются выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе и за каждый час работы в названных условиях (Приложение б).

7.5. 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 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;

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

за поручаемое работнику наставничество – в пределах общего фонда оплаты труда.

Конкретный размер доплат определяется каждому работнику дифференцированно в зависимости от выполняемых функций или работ. Доплаты могут быть изменены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

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

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

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

7.8. Когда по условиям работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – три месяца.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

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

7.9. За сверхурочную работу работникам устанавливаются доплаты:

- за первые два часа сверхурочной работы в размере 150 процентов оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат;
- за последующие часы сверхурочной работы в размере 200 процентов оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат.

При расчете доплаты за сверхурочную работу учитываются следующие компенсационные и стимулирующие выплаты:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при расширении зон обслуживания, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты специалистам, имеющим среднее профессиональное или высшее профессиональное образование, работающим в сельской местности;
- надбавка за стаж непрерывной работы;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за оказание платных услуг;
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

Оплаты сверхурочной работы применяются как для сотрудников по основной должности, так и для совместителей.

Доплата за сверхурочную работу не производится работникам, которым установлен ненормированный рабочий день.

7.10. Специалистам, имеющим среднее профессиональное или высшее профессиональное образование, работающим в сельской местности устанавливается выплата в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

7.11. Порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах бюджетного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения в пределах фонда оплаты труда.

## 8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1. В целях поощрения работников бюджетного учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за стаж непрерывной работы;  
надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;  
премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);  
премия за оказание платных услуг;  
премия за образцовое качество выполняемых работ;  
премия за выполнение особо важных и срочных работ;  
единовременные премии;  
повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории  
бесплатное направление работников, предоставляющих услуги населению на отдых и оздоровление в государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Ессентукский центр реабилитации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя бюджетного учреждения в пределах средств, направленных учреждением на оплату труда работников:

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

руководителей структурных подразделений бюджетного учреждения, и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения;

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

Установление выплат стимулирующего характера работникам бюджетного учреждения осуществляется на основании локального нормативного акта учреждения – Положения о выплатах стимулирующего характера работников учреждения, согласованного с представительным органом работников.

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

20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые 3 года и 10 процентов – за последующие 2 года работы, но не свыше 30 процентов оклада – всем работникам.

Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышающих коэффициентов и других выплат.

Порядок исчисления стажа для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в приложении 4 к настоящему Положению.

8.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам бюджетного учреждения в соответствии с критериями интенсивности работы, установленных Положением о выплатах стимулирующего характера работников учреждения.

8.4. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за эффективность, результативность, качество и количество оказанных услуг в соответствующем установленном периоде.

Премия по итогам работы за установленный период работникам бюджетных учреждений устанавливается руководителем учреждения с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности учреждений.

Условия, порядок, конкретный период выплаты премии устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера работников учреждения.

8.5. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в порядке, установленном Положением о выплатах стимулирующего характера работников бюджетного учреждения.

8.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в порядке, установленном Положением о выплатах стимулирующего характера работников бюджетного учреждения.

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

высшей квалификационной категории – 0,30;

первой квалификационной категории – 0,20;

второй квалификационной категории – 0,05.

8.8. Единовременные премии работникам выплачиваются на основании Положения о выплатах стимулирующего характера работников бюджетного учреждения.

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

Размер средств на оплату труда определяется показателями плана финансово-хозяйственной деятельности бюджетных учреждений.

8.9. Стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением о выплатах стимулирующего характера работников учреждения учитываются при расчете средней заработной платы в соответствии с законодательством.

## 9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель бюджетного учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Уголовным кодексом Российской Федерации установлена ответственность за невыплату заработной платы свыше двух месяцев.

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.<sup>2</sup>

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 бюджетного учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

9.2. В соответствии с Планом мероприятий («дорожная карта») по повышению эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Ставропольского края на 2013-2018 годы, утвержденным распоряжением Правительства Ставропольского края от 01 марта 2013 г.

№ 50-рп предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда бюджетного учреждения должна составлять не более 40,0 процента, а также необходимо обеспечить к 2018 году соотношение средней заработной платы основного и вспомогательного персонала бюджетного учреждения 1:0,5.

## 10. Планирование фонда оплаты труда в бюджетных учреждениях

10.1. Фонд оплаты труда работников бюджетного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций бюджетного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

10.2. Планирование фонда оплаты труда работников бюджетного учреждения осуществляется на основании тарификационных списков работников учреждений.

10.3. По вакантным должностям (профессиям) устанавливаются оклады в зависимости от отнесения их к ПКГ и квалификационным уровням.

10.4. В разрезе каждой ПКГ персонала и разряда профессий рабочих устанавливается оклад на одну должность (профессию) по тарификации. Полученная величина умножается на число ставок должностей (профессий) и на 12 месяцев.

10.5. Для определения планового основного фонда оплаты труда (далее – ФОТ) по тарификации суммируются данные по всем категориям персонала: оклады, повышающий коэффициент по квалификационному уровню ПКГ, повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории, повышающие коэффициенты за работу в структурном подразделении (учреждении), выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с

<sup>2</sup> 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).

вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, выплаты специалистам, имеющим среднее профессиональное или высшее профессиональное образование и работающим в сельской местности, надбавка за стаж непрерывной работы. Полученная величина умножается на 12 месяцев.

10.6. Дополнительный фонд оплаты труда включает в себя:

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

ФОТ на оплату работы в праздничные дни, рассчитываемый на год в соответствии с пунктом 7.7 настоящего Положения;

ФОТ на надбавку за стаж непрерывной работы, который меняется в течение года.

ФОТ для замены лиц, уходящих в отпуск, расчет которого производится в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников государственных бюджетных учреждений социального обслуживания населения Ставропольского края, которым планируется доплата за замену лиц, находящихся в ежегодных оплачиваемых отпусках согласно **приложению 5**, путем деления окладов по тарификации в разрезе категорий персонала на среднемесячное число календарных дней в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и умножения полученной величины на продолжительность отпуска в календарных днях.

Планирование средств на стимулирующие выплаты устанавливается в процентах к плановому основному фонду оплаты труда с учетом надбавки за стаж непрерывной работы, который меняется в течение года в следующих размерах:

различные виды премий – 2,0%;

различные виды надбавок – 2,5%;

другие стимулирующие выплаты.

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

10.8. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников.

10.9. Индексация фонда оплаты труда работников бюджетных учреждений на очередной финансовый год осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Ставропольского края, коллективными договорами, локальными нормативными актами бюджетного учреждения.