

**ОТ РАБОТНИКОВ:**

Председатель комитета по труду  
Мужева С.В./ Мужева /

«11» апреля 2017 г.

**ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:**

Директор  
Кузеванова С.В./ Кузеванова /

«11» апреля 2017 г.



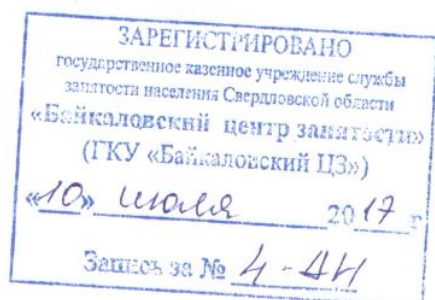
**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

на «26» февраля 2016- «26» февраля 2019 гг.

**ГАУ «КЦСОН Байкаловского района»**

(наименование учреждения)

Принято на общем собрании работников,  
протокол № 3 от «11» апреля 2017 г.



Сторонами настоящего коллективного договора являются Работодатель в лице директора ГАУ «Комплексный центр социального обслуживания населения Байкаловского района» Кузевановой Светланы Васильевны и Работники, интересы которых представляет представитель Мужева Светлана Витальевна с другой стороны, совместно именуемые Стороны, заключили настоящее Дополнительное Соглашение о нижеследующем:

1. Внести в условия Коллективного Договора от «26» февраля 2016г. №8-К следующие изменения:

1.1. Внести изменения в «Положение об оплате труда ГАУ «КЦСОН Байкаловского района» главы 1 «Общие положения» в п.1, заменить строчку Постановлением Правительства Свердловской области от 14.09.2010 № 1319-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных учреждений социального обслуживания населения Свердловской области» на строчку: Постановление Правительства Свердловской области от 23.03.2017 № 170-ПП «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области», так как постановление № 1319-ПП от 14.09.2010 утратило силу.

В п.1 главы 1, «Положения об оплате труда «ГАУ КЦСОН Байкаловского района» внести изменения, а именно: строчку постановлением Правительства Свердловской области от 29.10.2007 № 1055-ПП «Об одобрении концепции системы оплаты труда работников областных государственных учреждений социального обслуживания населения Свердловской области» на строчку: Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», отменено Постановлением Правительства Свердловской области от 1 октября 2014 года N 837-ПП.

1.2. Внести изменения в главу 2 п. 10 «Положения об оплате труда «ГАУ КЦСОН Байкаловского района», а именно: изменение окладов работников «ГАУ КЦСОН Байкаловского района»: Социальный работник: с 9141 на 9964

Специалист по социальной работе: с 7747 на 8909

Заведующий отделом (социальной службой) с 6869 на 10462

Водитель автомобиля: с 3923 на 5457

Повар: с 3923 на 5457

Специалист по кадрам с 4344 на 5553



В п. 10 главы 2 «Положения об оплате труда «ГАУ КЦСОН Байкаловского района» внести изменения, а именно: изменить наименование должности инспектор по кадрам на специалист по кадрам.

1.3. В главу 1 п. 1 «Положения о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат в «ГАУ КЦСОН Байкаловского района» внести изменения, а именно: изменить строчку Постановлением Правительства Свердловской области от 14.09.2010 г. № 1319-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений социального обслуживания и внесении изменений в концепцию системы оплаты труда работников областных государственных учреждений социального обслуживания населения Свердловской области на строчку: Постановление Правительства Свердловской области от 23.03.2017 № 170-ПП «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области», так как постановление № 1319-ПП от 14.09.2010 утратило силу.

Внести изменения в главу 1 п. 1 Положения о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат в «ГАУ КЦСОН Байкаловского района», а именно: изменить строчку: Постановлением правительства Свердловской области от 29.10.2007 № 1055-ПП «Об одобрении концепции системы оплаты труда работников областных государственных учреждений социального обслуживания населения Свердловской области» на строчку: Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», отменено Постановлением Правительства Свердловской области от 1 октября 2014 года N 837-ПП.

Внести изменения в главу 1 п.1 «Общие положения» положения «О порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат в ГАУ «КЦСОН Байкаловского района», а именно: **изменить строчку:** Настоящее Положение об оплате труда работников областного государственного автономного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Байкаловского района» **на строчку:** Настоящее положение «О порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат в ГАУ «КЦСОН Байкаловского района».



1.4. Внести изменения в главу 2 п.4 подпункт 1, к строчке: 1) за особые условия труда- 30% к должностному окладу. Добавить строчку: перечень профессий в приложении № 6 к коллективному договору.

В приложение №6 внести изменения: убрать профессию кассира и изменить наименование профессии инспектор по кадрам на специалист по кадрам.

1.5. В главу 3 коллективного договора: «Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера» внести изменения: изменить полностью текст:

**8.** К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

**9.** Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от оказания платных услуг.

**10.** Условия и размеры выплат с учетом профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при осуществлении поставленных задач зависят от фонда оплаты труда и внебюджетной деятельности учреждения.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) повышающие коэффициенты к окладам:
  - а) персональный повышающий коэффициент;
  - б) повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
  - в) повышающий коэффициент к окладу

Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад.

При определении повышающих коэффициентов работникам учреждения учитываются следующие основания:

- 1) присвоение квалификационной категории (высшая, первая, вторая, третья);
- 2) награждение орденами, медалями; наличие почетных званий и ведомственных наград Российской Федерации за работу в сфере социальной защиты населения, культуры, образования и здравоохранения; наличие ученой степени;
- 3) наличие классности водителя.



При наличии у работника нескольких оснований повышающий коэффициент устанавливается путем суммирования.

**11.** Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент работникам учреждения устанавливается в пределах 1,26 от должностного оклада.

Работникам по профессиям рабочих устанавливается персональный повышающий коэффициент в пределах – 1,11.

Для осуществления выплат по персональному повышающему коэффициенту устанавливаются следующие критерии:

Персональный повышающий коэффициент с учетом *профессиональной подготовленности* устанавливается работникам до 0,26 оклада и выплачивается ежемесячно:

Наименование должности	Критерии квалификации и профессионального мастерства	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу
Бухгалтер	Высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы	до 1,26
Юрисконсульт	Высшее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должности юрисконсульта не менее 3 лет	до 1,26
Заведующий отделением (социальной службой)	Высшее профессиональное (по профилю) образование и стаж работы в должности заведующего отделением (социальной службой) не менее 3 лет	до 1,26
Специалист по социальной работе	Высшее профессиональное (по профилю) образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 3 лет	до 1,26

Психолог	Высшее профессиональное (психологическое) образование без предъявления требований к стажу работы	до 1,26
Социальный работник	Высшее профессиональное (по профилю) образование без предъявления требований к стажу работы	до 1,26
Инспектор по кадрам (специалист по кадрам)	Высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование	до 1,26
Инструктор по труду	Высшее профессиональное образование	до 1,26
Экономист	Высшее профессиональное образование	до 1,26
Инженер	Высшее профессиональное образование	до 1,26
Культурный организатор	Высшее профессиональное образование	до 1,26

Персональный повышающий коэффициент с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается работникам:

- персональная ответственность и мастерство (результат - обслуживание получателей социальных услуг на более высоком уровне, повышение заинтересованности в оказании услуг)

- творческий креативный подход к решению поставленных задач, разработке инновационных проектов, передовых форм социального обслуживания (результат – повышение эффективности деятельности отделения, учреждения)

- сложность выполняемой работы, уровень персональной ответственности и самостоятельности (результат – самоорганизация своей профессиональной деятельности, самостоятельность в решении производственных задач);

- оперативность (результат – сокращение времени подготовки отчетов, информации);

- проведение мероприятий по социальной адаптации асоциальной категории граждан (результат – изменение статуса клиента)

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

**12.**Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников учреждения к профессиональному росту.



Квалификационные категории, присвоенные работникам учреждений до введения новых условий оплаты труда, действует в течение срока, на который они присвоены.

Квалификационная категория учитывается при определении повышающего коэффициента в случае работы специалистов и руководящих работников по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

Размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию:

высшая квалификационная категория - 0.20

первая квалификационная категория - 0.15

вторая квалификационная категория - 0.10

третья квалификационная категория - 0.05

Выплата надбавки за квалификационную категорию работнику учреждения осуществляется в течение срока действия присвоенной ему квалификационной категории.

В случае отказа работника от очередной переаттестации выплата надбавки за присвоенную ранее квалификационную категорию утрачивается с момента истечения срока действия указанной квалификационной категории.

**13.Повышающий коэффициент к окладу устанавливается:**

1) при наличии у работника орденов, медалей, почетных званий и ведомственных наград, ученой степени - 0.15;

2) водителям автомобилей и автобусов при наличии классности:

1 класс - 0.25

2 класс - 0.10

**14.При наличии у работника нескольких оснований, повышающий коэффициент устанавливается путем суммирования. Абсолютный размер выплаты по повышающему коэффициенту исчисляется как произведение оклада на размер соответствующего повышающего коэффициента. (изменения внесены приказом директора 10.01.2013 г № 28/А).**

**15. Работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях здравоохранения и социальной политики, устанавливаются выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в процентах от оклада в следующих размерах (таблица 1).**

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

Продолжительность непрерывной работы	Размер выплаты процентов
Свыше 5 лет	30
От 3 до 5	20

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4. выплаты за качество выполняемых работ.

5. премиальные выплаты по итогам работы

**16. Порядок и условия применения премиальных выплат по итогам работы.**

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

## **2. Условия и критерии назначения премиальных выплат по итогам работы.**

### **2.1. Премииальные выплаты по итогам работы.**

Для осуществления премиальных выплат работникам по итогам работы за месяц, квартал, год устанавливаются критерии:

1. внедрение и исполнение новых методик, передовых форм и методов работы, ведение экспериментальной работы;
2. подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью;
3. высокий процент охвата граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации, социальным обслуживанием;
4. результативная работа по жизнеустройству клиентов учреждений социального обслуживания;
5. участие в методической работе;
6. способность адаптироваться к новой ситуации;
7. отсутствие нарушения прав обслуживаемых;
8. умение оперативно принимать решение;
9. расширения спектра социальных услуг;
10. результативная работа по развитию добровольческого движения, благотворительной деятельности;
11. интенсивность и высокие результаты работы;
12. отсутствие жалоб, влекущих дисциплинарное взыскание.

**2.2.** При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы.

**2.3.** Премирование работников осуществляется на основании учетных листов и представлении о премировании. Решение о премировании работников принимается комиссией о премировании. (Приложение: учетный лист, представление)

**2.4.** На основании протокола, представленного комиссией в отдел кадров, издается приказ по учреждению о премировании.

**2.5.** Условия депремирования.

К основным показателям депремирования относятся:

- нарушение трудовой дисциплины
- наличие обоснованных жалоб, влекущих дисциплинарное взыскание;
- наличие дисциплинарного взыскания.



2.6. Премия не выплачивается: работникам, получающим пособие по уходу за ребенком; работникам, работающим по совместительству; работникам уволенным по инициативе администрации.

2.7. На основании приказа Министерства социальной политики Свердловской области руководителю (директору) учреждения могут выплачиваться стимулирующие выплаты и денежные поощрения, не предусмотренные положением «О порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат ГАУ «КЦСОН Байкаловского района».

#### **На текст:**

8. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, иными локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами с учётом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

9. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника учреждения к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную им работу.

10. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплата за качество выполняемых работ;
- 3) выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

11. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя (директора) учреждения в пределах, субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания государственных бюджетных и автономных учреждений, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

12. Размер стимулирующих выплат определяется в процентах от оклада (должностного оклада). Премииальные выплаты по итогам работы могут определяться также в абсолютном размере.

13. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться на определённый срок (месяц, квартал, полугодие, год) в процентах от оклада (должностного оклада), в том числе за:

1) обеспечение безаварийной работы хозяйственно-эксплуатационных систем учреждения;

2) обеспечение безотказной и бесперебойной работы программно-технических средств, а также информационных ресурсов учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

3) выполнение работником важных, сложных и срочных работ (участие в работе экспертно-квалификационных и иных комиссиях, созданных в



учреждении; проведение работ по сертификации; осуществление закупок товаров, работ и услуг конкурентными способами);

4) интенсивность труда выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;

5) участие в региональных и федеральных пилотных проектах в сфере социальной защиты;

6) разработку, организацию и реализацию региональных и федеральных проектов, мероприятий и программ в сфере деятельности учреждения.

Основанием для выплаты за интенсивность и высокие результаты работы является локальный нормативный акт учреждения с указанием оснований установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и срока её выплаты. С учётом фактических результатов работы работника учреждения и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может быть досрочно пересмотрен или отменён локальным нормативным актом учреждения.

**14.** Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) по следующим основаниям:

1) присвоение квалификационной категории (высшая-20%, первая-15%, вторая-10%,

Третья-5%) по результатам аттестации;

2) награждение орденами, медалями, ведомственными наградами Российской Федерации за работу в сфере социальной защиты населения, культуры, образования и здравоохранения-10%;

3) присвоение почётного звания-10%;

4) наличие учёной степени (кандидат наук, доктор наук) при условии её соответствия профилю выполняемой работником работы и деятельности учреждения-10%;

5) наличие у водителей автомобилей квалификации второго и первого Класса- первая-25%, вторая-10%;

6) при выполнении водителем автомобиля функции по перевозке клиентов Учреждения-10%.

Выплата за качество выполняемых работ, за присвоение квалификационной категории устанавливается работнику учреждения в течение срока действия присвоенной ему квалификационной категории.

В случае отказа работника учреждения от очередной переаттестации выплата за качество выполняемых работ, за присвоенную ранее квалификационную категорию прекращается с момента истечения срока действия квалификационной категории.

Выплата за качество выполняемых работ, за присвоение почётного звания устанавливается только по основному месту работы.

При наличии у работника учреждения двух и более почётных званий



выплата за качество выполняемых работ, за присвоение почётного звания устанавливается по одному из почётных званий.

При наличии у работника учреждения нескольких оснований для осуществления выплаты проценты от оклада (должностного оклада) суммируются.

**15.** Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждений в следующих размерах:

1) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) за стаж непрерывной работы, выслугу лет от 3 до 5 лет;

2) в размере 30 процентов оклада (должностного оклада) за стаж непрерывной работы, выслугу лет свыше 5 лет.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, приведён в приложении N 3 к настоящему примерному положению.

**16.** В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения, которое является составной частью положения об оплате труда работников учреждения.

Положение о премировании должно предусматривать показатели и критерии, позволяющие оценить результативность, качество и эффективность работы. Для осуществления премиальных выплат работникам по итогам работы за месяц, квартал, год устанавливаются критерии:

1. внедрение и исполнение новых методик, передовых форм и методов работы, ведение экспериментальной работы;

2. подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

3. высокий процент охвата граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации, социальным обслуживанием;

4. результативная работа по жизнеустройству клиентов учреждений социального обслуживания;

5. участие в методической работе;

6. способность адаптироваться к новой ситуации;

7. отсутствие нарушения прав обслуживаемых;

8. умение оперативно принимать решения;

9. расширение спектра услуг;

10. результативная работа по развитию добровольческого движения, благотворительной деятельности;

11. интенсивность и высокие результаты работы;

12. отсутствие жалоб, влекущих дисциплинарное взыскание.



Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждения в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере и максимальным размером не ограничиваются.

**17.** В целях социальной защищённости работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя (директора) учреждения применяется единовременное премирование работников учреждений: до 100% оклада (должностного оклада)

1) при награждении Почётной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;

2) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

3) в связи с празднованием Дня социального работника;

4) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 10 лет, 55 лет для женщин);

5) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости или по инвалидности.

**18.** Учреждения, осуществляющие приносящую доход деятельность, имеют право в пределах фонда оплаты труда, сформированного в установленном порядке за счёт средств от приносящей доход деятельности, про изводить выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным нормативным актом, утверждённым руководителем (директором) учреждения, с учётом мнения представительного органа работников учреждения.

**19.** При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы.

Премирование работников осуществляется на основании учетных листов и представлении о премировании. Решение о премировании работников принимается комиссией о премировании. (Приложение: учетный лист, представление)

На основании протокола, представленного комиссией в отдел кадров, издается приказ по учреждению о премировании.

Условия депремирования.

К основным показателям депремирования относятся:

- нарушение трудовой дисциплины
- наличие обоснованных жалоб, влекущих дисциплинарное взыскание;
- наличие дисциплинарного взыскания.

Премия не выплачивается: работникам, получающим пособие по уходу за ребенком; работникам, работающим по совместительству; работникам уволенным по инициативе администрации.



2. Настоящее соглашение распространяется на отношения, возникшие после «11» апреля 2017 года.
3. Остальные условия коллективного договора остаются неизменными.
4. Дополнительное соглашение составлено и подписано в трех экземплярах. Все экземпляры идентичны и имеют одинаковую юридическую силу. Один экземпляр находится у директора, второй-у председателя, третий – в ГКУ «Байкаловский ЦЗ».
5. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора ГАУ «КЦСОН Байкаловского района» на 2016-2019 годы, вступает в силу с «11» апреля 2017г. действует по «26» февраля 2017г.

Председатель комитета по труду

Мужева С.В./  /

«11» апреля 2017 г.

Директор  
ГАУ «КЦСОН Байкаловского района»

Кузеванова С.В./  /

М.П.

«11» апреля 2017 г.



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА ГАУ «КЦСОН БАЙКАЛОВСКОГО РАЙОНА»**

#### **1. Общие положения.**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Байкаловского района» (далее положение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства Свердловской области от 23.03.2017 № 170-ПП «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области», Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области»

2. Положение применяется для определения заработной платы работников государственного автономного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Байкаловского района» (далее учреждение).

3. Положение включает в себя:

- 1) общие положения;
- 2) размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- 3) условия оплаты труда руководителя учреждения;
- 4) другие вопросы оплаты труда.

4. Размеры окладов, приведенные в настоящем положении, являются минимальными.

Руководитель учреждения имеет право самостоятельно устанавливать размер должностного оклада работника с учетом требований к профессиональной



подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и производить корректировку указанных величин в сторону их повышения в пределах объемов финансирования.

**5.** Работникам учреждения за работу в сельской местности, устанавливаются повышенные на 25% размеры окладов. (Перечень должностей работников указан в Приложении №1)

**6.** Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, а также неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

**8.** Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнение ими работы той же классификации.

**9.** Штатное расписание утверждается руководителем учреждения.

## **2. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам.**

**10.** Оклады работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих и профессии рабочих к профессиональным квалификационным группам (далее – ПГК), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 31.08. 2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 31.03.2008г. №149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», от 29.05.2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей специалистов и служащих», от 29.05.2008г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (таблица 1).

Отнесение работников учреждения к квалификационным группам осуществляется на основании критериев, содержащихся в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».



11. Оклады рассчитываются на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание учреждения. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1	2	3
Должности, отнесенные к ПГТ «должности специалистов второго уровня, осуществляющие предоставление социальных услуг»		
1 квалификационный уровень	Социальный работник	9964
Должности, отнесенные к ПГТ «должности специалистов третьего уровня, осуществляющие предоставление социальных услуг»		
1 квалификационный уровень	Специалист по социальной работе	7747
Должности, отнесенные к ПГТ «должности руководителей, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
1 квалификационный уровень	Заведующий отделом (социальной службой)	10462
Должности, отнесенные к ПГТ «должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
1 квалификационный уровень	культуризатор	5502
Должности, отнесенные к ПГТ «общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Кассир	3627
	секретарь-машинистка	3278
Должности, отнесенные к ПГТ «общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам	5553
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4517
Должности, отнесенные к ПГТ «общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; юристконсульт; психолог	5553



Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Сторож (вахтер); подсобный рабочий; уборщик служебных помещений; мойщик посуды	2903
1 квалификационный уровень	Кухонный рабочий	3055
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Оператор стиральных машин	3471
1 квалификационный уровень	Слесарь – сантехник; слесарь – электрик по ремонту электрооборудования; машинист (кочегар) котельной	3752
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	5457
1 квалификационный уровень	повар	5457
1 квалификационный уровень	Оператор ЭВМ	3471

### 3. Условия оплаты труда руководителей.

**12.** Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым Министерством социальной политики Свердловской области и средней заработной плате работников учреждения устанавливается государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 8.

**12.** Должностные оклады заместителя директора, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 % ниже должностного оклада директора.

**13.** С учетом условий труда директору и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат в ГАУ «КЦСОН Байкаловского района»

**14.** С учетом результатов деятельности учреждения директору производятся стимулирующие выплаты.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплата за стаж непрерывной работы;
- 2) премиальные выплаты по результатам деятельности учреждения.



Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы предусматривается Положением о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат в ГАУ «КЦСОН Байкаловского района»

Премияльные выплаты производятся директору по результатам деятельности учреждения с учетом выполнения ключевых показателей эффективности деятельности, утвержденных приказом Министерства социальной политики Свердловской области, личного вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Условия и порядок премиальных выплат устанавливается в соответствии с Положением о премировании руководителя (директора) учреждения социального обслуживания, утвержденного приказом Министерством социальной политики Свердловской области.

**15.** Заместителю директора, главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие и компенсационные выплаты предусмотренные Положением о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат в ГАУ «КЦСОН Байкаловского района»

## **5. Другие вопросы оплаты труда**

**16.** Работникам учреждения выплачиваются стимулирующие и компенсационные выплаты на основании положения учреждения «О порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат в ГАУ «КЦСОН Байкаловского района»

**17.** Работникам учреждения за счет экономии по фонду оплаты труда на соответствующий финансовый год выплачивается единовременная материальная помощь в размере не более 2-х окладов. Порядок и условия выплаты указаны в положении учреждения «О порядке выплаты единовременной материальной помощи работникам ГАУ «КЦСОН Байкаловского района»

**18.** Размер заработной платы работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

**19.** Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с новой системой оплаты труда работников учреждений, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

В случае, если заработная плата работника (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда работников учреждений социального обслуживания, меньше заработной платы



(без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой в учреждениях социального обслуживания до введения новой системы оплаты труда, работнику выплачивается доплата в абсолютном размере.

Доплата определяется как разница между заработной платой работника (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемой в соответствии с новой системой оплаты труда работников учреждений социального обслуживания, и заработной платой (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой в учреждении до введения новой системы оплаты труда.

Доплата выплачивается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Приложение № 1 к  
Положению по оплате труда  
ГАУ «КЦСОН Байкаловского района»

**Перечень должностей работников учреждения, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада за работу в сельских населенных пунктах.**

1. Руководитель учреждения;
2. Заместитель директора;
3. Заведующий отделением социальной службы;
4. Главный бухгалтер;
5. Бухгалтер;
6. Культурный организатор;
7. Инспектор (специалист по кадрам);
8. Психолог;
9. Специалист по социальной работе;
10. Юрисконсульт.
11. Инструктор по труду.

12. Инженер.

13. Экономист.



Председатель комитета по труду

Мужева С.В./



«11» апреля 2017 г.

Директор  
ГАУ «КЦСОН Байкаловского района»

Кузеванова С.В./

М.П.

«11» апреля 2017 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке и условиях применения**  
**стимулирующих и компенсационных выплат в**  
**ГАУ «КЦСОН Байкаловского района»**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат для работников Государственного автономного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Байкаловского района» (далее Положение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства Свердловской области от 23.03.2017 № 170-ПП «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области», Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области»

1.2. Положение применяется для определения стимулирующих и компенсационных выплат работникам областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Байкаловского района» (далее учреждение).

1.3. Положение включает в себя:

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

## 2. Условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера

2.1. Работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за особые условия труда в соответствии с типом учреждения - 30% к должностному окладу (перечень профессий в приложении № 6 к коллективному договору)
- за работу в ночное время - 50% к должностному окладу, доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса РФ и производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, повышенная оплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ: в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки; сверх оклада по желанию работника, работавшего в выходной и праздничные нерабочие дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зоны обслуживания (увеличение объема работы);
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, данные доплаты устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;
- доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) – 15% к заработной плате.

2.2. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента, устанавливаются к окладам работников.

2.3. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении применяются без учета повышающих коэффициентов к окладу.

2.4. Размеры выплат компенсационного характера и условия их осуществления, за исключением районного коэффициента, устанавливаются на определенный срок, но не более одного года в соответствии с Трудовым кодексом РФ и в пределах фонда оплаты труда.



### **3. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера**

**3.1** Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, иными локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами с учётом разрабатываемых<sup>1</sup> в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

**3.2** К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника учреждения к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную им работу.

**3.3.** К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплата за качество выполняемых работ;
- 3) выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

**3.4** Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя (директора) учреждения в пределах, субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания государственных бюджетных и автономных учреждений, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

**3.5** Размер стимулирующих выплат определяется в процентах от оклада (должностного оклада).

Премиальные выплаты по итогам работы могут определяться также в абсолютном размере.

**3.6** Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться на определённый срок (месяц, квартал, полугодие, год) в процентах от оклада (должностного оклада), в том числе за:

1) обеспечение безаварийной работы хозяйственно-эксплуатационных систем учреждения;

2) обеспечение безотказной и бесперебойной работы программно-технических средств, а также информационных ресурсов учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

3) выполнение работником важных, сложных и срочных работ (участие в работе экспертно-квалификационных и иных комиссиях, созданных в учреждении; проведение работ по сертификации; осуществление закупок товаров, работ и услуг конкурентными способами);

4) интенсивность труда выше установленных системой нормирования труда

учреждения норм труда;

5) участие в региональных и федеральных пилотных проектах в сфере социальной защиты;

6) разработку, организацию и реализацию региональных и федеральных проектов, мероприятий и программ в сфере деятельности учреждения.

Основанием для выплаты за интенсивность и высокие результаты работы является локальный нормативный акт учреждения с указанием оснований установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и срока её выплаты.

С учётом фактических результатов работы работника учреждения и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может быть досрочно пересмотрен или отменён локальным нормативным актом учреждения.

**3.6** Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) по следующим основаниям:

1) присвоение квалификационной категории (высшая-20%, первая-15%, вторая-10%,

Третья-5%) по результатам аттестации;

2) награждение орденами, медалями, ведомственными наградами Российской Федерации за работу в сфере социальной защиты населения, культуры, образования и здравоохранения-10%;

3) присвоение почётного звания-10%;

4) наличие учёной степени (кандидат наук, доктор наук) при условии её соответствия профилю выполняемой работником работы и деятельности учреждения-10%;

5) наличие у водителей автомобилей квалификации второго и первого Класса- первая-25%, вторая-10%;

6) при выполнении водителем автомобиля функции по перевозке клиентов

Учреждения-10%.

Выплата за качество выполняемых работ, за присвоение квалификационной

категории устанавливается работнику учреждения в течение срока действия присвоенной ему квалификационной категории.

В случае отказа работника учреждения от очередной переаттестации выплата за качество выполняемых работ, за присвоенную ранее квалификационную категорию прекращается с момента истечения срока действия

квалификационной категории.

Выплата за качество выполняемых работ, за присвоение почётного звания устанавливается только по основному месту работы.



При наличии у работника учреждения двух и более почётных званий выплата за качество выполняемых работ, за присвоение почётного звания устанавливается по одному из почётных званий.

При наличии у работника учреждения нескольких оснований для осуществления выплаты проценты от оклада (должностного оклада) суммируются.

**3.7** Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждений в следующих размерах:

1) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) за стаж непрерывной работы, выслугу лет от 3 до 5 лет;

2) в размере 30 процентов оклада (должностного оклада) за стаж непрерывной работы, выслугу лет свыше 5 лет.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, приведён в приложении N 3 к настоящему примерному положению.

**3.8** В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения, которое является составной частью положения об оплате труда работников учреждения.

Положение о премировании должно предусматривать показатели и критерии, позволяющие оценить результативность, качество и эффективность

работы. Для осуществления премиальных выплат работникам по итогам работы за месяц, квартал, год устанавливаются критерии:

1. внедрение и исполнение новых методик, передовых форм и методов работы, ведение экспериментальной работы;

2. подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

3. высокий процент охвата граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации, социальным обслуживанием;

4. результативная работа по жизнеустройству клиентов учреждений социального обслуживания;

5. участие в методической работе;

6. способность адаптироваться к новой ситуации;

7. отсутствие нарушения прав обслуживаемых;

8. умение оперативно принимать решения;

9. расширение спектра услуг;

10. результативная работа по развитию добровольческого движения, благотворительной деятельности;

11. интенсивность и высокие результаты работы;

12. отсутствие жалоб, влекущих дисциплинарное взыскание.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждения в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере и максимальным размером не ограничиваются.

**3.9** В целях социальной защищённости работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя (директора) учреждения применяется единовременное премирование работников учреждений: до 100% оклада (должностного оклада)

- 1) при награждении Почётной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;
- 2) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 3) в связи с празднованием Дня социального работника;
- 4) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 10 лет, 55 лет для женщин);
- 5) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости или по инвалидности.

**3.10** Учреждения, осуществляющие приносящую доход деятельность, имеют право в пределах фонда оплаты труда, сформированного в установленном порядке за счёт средств от приносящей доход деятельности, производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным нормативным актом, утверждённым руководителем (директором) учреждения, с учётом мнения представительного органа работников учреждения.

**3.11** При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы.

Премирование работников осуществляется на основании учетных листов и представлении о премировании. Решение о премировании работников принимается комиссией о премировании. (Приложение: учетный лист, представление)

На основании протокола, представленного комиссией в отдел кадров, издается приказ по учреждению о премировании.

Условия депремирования.

К основным показателям депремирования относятся:

- нарушение трудовой дисциплины
- наличие обоснованных жалоб, влекущих дисциплинарное взыскание;
- наличие дисциплинарного взыскания.



Премия не выплачивается: работникам, получающим пособие по уходу за ребенком; работникам, работающим по совместительству; работникам уволенным по инициативе администрации.

Протокол, пронумеровано, скреплено печатью

27 (двадцать семь) листа(ов)

Директор ГАУ «КЛСОН Байкаловского района»

С. В. Кузванова.

«11» апреля 2017 г.



*[Handwritten signature]*