|  |  |
| --- | --- |
|  | **Приложение № 1** **к Коллективному договору на 2020-2022 годы** **Государственного автономного учреждения** **социального обслуживания Свердловской** **области «Комплексный центр социального** **обслуживания населения города** **Краснотурьинска»**  |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников

Государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Краснотурьинска»

(утверждено приказом ГАУ «КЦСОН г. Краснотурьинска» № 359 от 28.04.2017г.,

в ред. приказов ГАУ «КЦСОН г. Краснотурьинска» № 770 от 29.09.2017г., № 745а от 31.08.2018г., № 756а от 03.09.2018г., № 852 от 19.09.2018г., № 435 от 18.03.2019г., № 1508 от 30.09.2019г.)

**г. Краснотурьинск**

**2017 г.**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ «КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА КРАСНОТУРЬИНСКА»**

**Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Краснотурьинска» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждёнными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Законом Свердловской области от 20 июля 2015 года № 94-03 «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников Территориального фонда обязательного медицинского страхования Свердловской области, государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности 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», постановлением Правительства Свердловской области № 170-ПП от 23.03.2017г. «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области».
2. Положение применяется для определения заработной платы работников государственного автономного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Краснотурьинска» (далее - учреждение).
3. Положение включает в себя:
4. размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
5. перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера и стимулирующего характера;
6. условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров.
7. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1. Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.
2. Размер заработной платы работников учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Свердловской области.
3. Фонд оплаты труда учреждения формируется в пределах размеров субсидий учреждению на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
4. Предельная доля оплаты труда работников административно-­управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов.

**Глава 2. Размеры окладов (должностных окладов)**

**работников учреждения**

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

Работникам учреждения, размеры окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям) которых не определены постановлением Правительства Свердловской области № 170-ПП от 23.03.2017г. «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области», устанавливаются по решению директора учреждения в зависимости от сложности труда, но не выше размера оклада (должностного оклада) директора учреждения.

1. Размеры окладов (должностных окладов) на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп) приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются директором учреждения с учётом требований профессиональных стандартов, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учётом сложности и объёма выполняемой работы. Директор учреждения имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их увеличения исходя из объёмов финансового обеспечения.

**Глава 3. ПЕРЕЧЕНЬ, УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

1. Работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:
2. выплаты работникам, занятым на работах с особыми условиями труда;
3. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (далее - районный коэффициент);
4. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
5. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента, устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждений.

Районный коэффициент в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР» устанавливается к заработной плате.

1. Работникам учреждения производится доплата за каждый час работы в ночное время в размере 50 процентов части оклада за час работы работника. Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов.
2. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

* 1. не менее одинарной дневной ставки сверх 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 должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
	2. не менее одинарной части должностного оклада сверх 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 должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
2. Работникам учреждения производится доплата за особые условия труда – условия труда, имеющие дополнительные риски для здоровья работников, постоянно или непосредственно занятых на работах с гражданами, признанными нуждающимися в социальном обслуживании, в целях улучшения условий их жизнедеятельности и (или) расширения возможностей самостоятельно обеспечить свои основные жизненные потребности.
3. При определении размера доплаты за особые условия труда учитываются должность и условия труда работника, а также категории обслуживаемых граждан.
4. Доплаты за особые условия труда устанавливаются в следующих размерах (таблица 1):

**Таблица 1**

|  |  |
| --- | --- |
| Работникам общего руководства | 30% |
| Работникам службы бухгалтерского учета и финансово экономической деятельности | 30% |
| Работникам правового обслуживания | 30% |
| Работникам делопроизводства | 30% |
| Работникам комплектования и учета кадров | 30% |
| Работникам материально-технического снабжения | 30% |
| Работникам ремонтно-технического и энергетического обслуживания | 30% |
| Работникам организации питания | 30% |
| Работникам обслуживания и содержания зданий и территорий | 30% |
| Работникам транспортного обслуживания и погрузо-разгрузочных работ | 30% |
| Работникам бытового обслуживания | 30% |
| Работникам консультативного отделения | 30% |
| Работникам отделения срочного социального обслуживания | 30% |
| Работникам социально-реабилитационного отделения | 30% |
| Работникам службы «Социальное такси» | 30% |
| Работникам отделения социального обслуживания на дому  | 30% |
| Работникам отделения социального обслуживания на дому п. Воронцовка г. Краснотурьинска Свердловской области | 30% |
| Работникам отделения сопровождения замещающих семей | 35% |
| Работникам отделения социальной реабилитации (временного приюта) | 35% |
| Работникам отделения профилактики безнадзорности несовершеннолетних | 35% |
| Работникам отделения реабилитации для детей и подростков с ограниченными возможностями | 40% |
| Работникам отделения дневного пребывания  | 40% |

**Глава 4. ПЕРЕЧЕНЬ, УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника учреждения к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную им работу.
2. К выплатам стимулирующего характера относятся:
3. надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
4. надбавка за качество выполняемых работ;
5. надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
6. премиальные выплаты по итогам работы.
7. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора учреждения в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
8. Размер стимулирующих выплат определяется в процентах от оклада (должностного оклада).

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

1. Надбавка 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:
2. обеспечение безаварийной работы хозяйственно-эксплуатационных систем учреждения;
3. обеспечение безотказной и бесперебойной работы программно­технических средств, а также информационных ресурсов учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
4. 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);
5. интенсивность труда выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
6. участие в региональных и федеральных пилотных проектах в сфере социальной защиты;
7. разработку, организацию и реализацию региональных и федеральных проектов, мероприятий и программ в сфере деятельности учреждения.

Основанием для выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы является приказ директора учреждения с указанием оснований установления выплаты надбавки 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 надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть досрочно пересмотрен или отменён приказом директора учреждения.

1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) по следующим основаниям:
2. присвоение квалификационной категории (высшая, первая, вторая, третья) по результатам аттестации;
3. награждение орденами, медалями, ведомственными наградами Российской Федерации за работу в сфере социальной защиты населения, культуры, образования и здравоохранения;
4. присвоение почётного звания;
5. наличие учёной степени (кандидат наук, доктор наук) при условии её соответствия профилю выполняемой работником работы и деятельности учреждения;
6. наличие у водителей автомобилей квалификации второго и первого класса;
7. при выполнении водителем автомобиля функции по перевозке клиентов учреждения.
8. Надбавка за присвоение квалификационной категории устанавливается работникам учреждения в следующих размерах:
9. высшая квалификационная категория – 20 процентов оклада (должностного оклада);
10. первая квалификационная категория - 15 процентов оклада (должностного оклада);
11. вторая квалификационная категория - 10 процентов оклада (должностного оклада);
12. третья квалификационная категория - 5 процентов оклада (должностного оклада).

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

В случае отказа работника учреждения от очередной переаттестации надбавка за присвоенную ранее квалификационную категорию прекращается с момента истечения срока действия квалификационной категории.

1. Надбавка за награждение орденами, медалями, ведомственными наградами Российской Федерации за работу в сфере социальной защиты населения, культуры, образования и здравоохранения устанавливается работникам учреждения в размере 15 процентов оклада (должностного оклада) при наличии:
2. Медали К.Д. Ушинского;
3. Нагрудного знака «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
4. Нагрудного знака «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;
5. Нагрудного знака «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;
6. Нагрудного знака «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;
7. Нагрудного знака «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»;
8. Нагрудного знака «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»;
9. Нагрудного знака «За развитие научно-исследовательской работы студентов»;
10. Нагрудного знака «За милосердие и благотворительность»;
11. Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации;
12. Благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;
13. Знака отличия «Милосердие»;
14. Нагрудного знака «Отличник здравоохранения»;
15. Нагрудного знака «Отличник социально-трудовой сферы»;
16. Почетной грамоты Министерства здравоохранения и социального развития;
17. Знака Министерства культуры Российской Федерации «За высокие достижения»;
18. Почетной грамоты Министерства культуры Российской Федерации;
19. Благодарности Министерства культуры Российской Федерации.
20. Надбавка за присвоение почётного звания устанавливается работникам учреждения в размере 15 процентов оклада (должностного оклада).

Надбавка за присвоение почётного звания устанавливается только по основному месту работы.

При наличии у работника учреждения двух и более почётных званий надбавка за присвоение почётного звания устанавливается по одному из почётных званий.

1. Надбавка за наличие учёной степени (кандидат наук, доктор наук) при условии её соответствия профилю выполняемой работником работы и деятельности учреждения устанавливается работникам учреждения в размере 15 процентов оклада (должностного оклада).
2. Водителям автомобилей при наличии классности устанавливаются надбавки в следующих размерах:
3. в размере 10 процентов оклада (должностного оклада) – за наличие II класса;
4. в размере 25 процентов оклада (должностного оклада) – за наличие I класса.
5. Водителям автомобилей, осуществляющих функции по перевозке клиентов учреждения, устанавливаются надбавка в размере 150 процентов оклада (должностного оклада).
6. При наличии у работника учреждения нескольких оснований для осуществления выплат стимулирующего характера проценты от оклада (должностного оклада) суммируются.
7. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждений в следующих размерах:
8. в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) - за стаж непрерывной работы, выслугу лет от 3 до 5 лет;
9. 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 № 2 к настоящему Положению.

1. Во всех случаях, когда стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к окладу работников, абсолютный размер каждой выплаты исчисляется исходя из оклада без учета других повышений, надбавок и доплат.

**ГЛАВА 5. УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ**

1. По результатам работы за соответствующий период (месяц, квартал, полугодие, год) работникам учреждения устанавливаются премиальные выплаты.
2. Для осуществления премиальных выплат работникам устанавливаются следующие критерии и порядок их оценки:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Наименование критерия** | **Наименование показателя критерия** | **Порядок оценки** |
| 1 | Подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения | Динамика системного участия работников учреждений в указанных мероприятиях либо единичные случаи участия со значимыми результатами более широкого масштаба | Показатель предоставляется в виде зафиксированного участия работника в подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения |
| 2 | Достижение высоких результатов в профилактике обстоятельств, обуславливающих нуждаемость в социальном обслуживании |  | Показатель предоставляется в виде зафиксированного выявления, предотвращения и устранение причин, послуживших основанием ухудшения условий жизнедеятельности граждан, снижению их возможностей самостоятельно обеспечивать свои основные жизненные потребности |
| 3 | Организация межведомственного взаимодействия с целью реализации потребностей граждан в различных видах социальных услуг |  | Показатель предоставляется в виде зафиксированного сотрудничества работника учреждения с участниками межведомственного взаимодействия в целях реализации потребностей граждан в различных видах социальных услуг |
| 4 | Эффективное проведение социально-педагогической, социально-психологической, социально-средовой, социокультурной реабилитации, социально-бытовой адаптации и оздоровительных мероприятий инвалидов и граждан, признанных нуждающимися в социальном обслуживании |  | Показатель предоставляется в виде зафиксированного улучшение условий жизнедеятельности получателя социальных услуг и (или) расширение его возможностей самостоятельно обеспечивать свои основные жизненные потребности, полное или частичное восстановление, формирование способностей граждан к бытовой, общественной, профессиональной или иной деятельности, восстановление социально средового статуса. |
| 5 | Подготовка предложений при разработке и реализации социальных программ и проектов |  | Показатель предоставляется в виде зафиксированного участи работников учреждения в подготовке предложений при разработке и реализации социальных программ и проектов |
| 6 | Достижение высоких результатов в организации деятельности структурного подразделения |  | При оценке критерия определяется уровень текучести персонала и потерь рабочего времени, равномерность нагрузки работников структурного подразделения, уровень трудовой дисциплины, социально психологический климат в коллективе |
| 7 | повышенная величина интенсивности труда работников, осуществляющих предоставление социальных услуг в форме социального обслуживания на дому |  | Интенсивность труда конкретного работника определяется как соотношение фактически оказанных им услуг за соответствующий период (месяц, квартал, полугодие, год) к количеству рабочих часов фактически отработанных работником за указанный период и рассчитывается по формуле:, гдеИ – величина интенсивности труда конкретного работника.К - количество фактически оказанных услуг работником за соответствующий период (месяц, квартал, полугодие, год).В - количество рабочих часов фактически отработанных работником за соответствующий период (месяц, квартал, полугодие, год).В случае если величина интенсивности труда конкретного работника менее величины средней интенсивности труда, то интенсивность труда работника считается пониженной.В случае если величина интенсивности труда конкретного работника более величины средней интенсивности труда, то интенсивность труда работника считается повышенной.Величина средней интенсивности определяется как соотношение общего количества оказанных всеми работниками учреждения социальных услуг в форме социального обслуживания на дому за соответствующий период (месяц, квартал, полугодие, год) к общему количеству рабочих часов, за которые данные услуги были оказаны, и рассчитывается по формуле:, гдеСИ – величина средней интенсивности;Кn - общее количество оказанных всеми работниками учреждения социальных услуг в форме социального обслуживания на дому за соответствующий период (месяц, квартал, полугодие, год)Вn – общее количество рабочих часов, за которые были оказаны услуги. |
| 8 | Результативная работа по жизнеустройству клиентов учреждений социального обслуживания населения |  | Показатель предоставляется в виде зафиксированного улучшения условий жизнедеятельности гражданина и (или) расширения его возможностей самостоятельно обеспечивать свои основные жизненные потребности |
| 9 | Умение оперативно принимать решения |  | При оценке критерия определяется степень способности работника к обоснованному принятию самостоятельных решений, к анализу и прогнозу рабочих ситуаций, степень способности в критических ситуациях к продуманным и решительным действиям. |
| 10 | Высокие результаты работы | Высокий уровень качества выполняемой работы и профессиональных знаний, активное распространение собственного опыта в области повышения качества выполняемой работы, организованность и умение планировать свою работу. | При оценке критерия определяется уровень качества выполняемой работы и профессиональных знаний, эффективность применения полученных знаний в процессе трудовой деятельности, степень организованности и умения планировать свою работу. |
| 11 | Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей | Своевременное и качественное выполнение поручений руководителей в соответствии с должностными обязанностями. | Соблюдение сроков и порядка исполнения установленных организационных процедур рекомендуется оценивать фиксированием времени затраченного на исполнение данных процедур. |
| Своевременное и качественное предоставление отчетности, сведений и других документов, образуемых в ходе осуществления работником своих трудовых обязанностей. | Соблюдение сроков и порядка исполнения установленных организационных процедур рекомендуется оценивать фиксированием времени затраченного на исполнение данных процедур. |
| Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка. | Значение показателя критерия всегда должно быть равно нулю. |
| 12 | Привлечение материальных средств для оказания помощи гражданам, нуждающимся в социальной поддержке, и осуществления уставной деятельности учреждения. |  | Показатель предоставляется в виде объема материальных средств, привлеченных для оказания помощи гражданам, нуждающимся в социальной поддержке, и осуществления уставной деятельности учреждения, в денежном выражении. |
| 13 | Выявление граждан, нуждающихся в различных видах социального обслуживания. |  | Оценка показателя осуществляется при наличии решения учреждения о предоставлении гражданину социальных услуг. |
| 14 | Своевременное осуществление социального патронажа согласно утвержденного графика(для работников, осуществляющих предоставление социальных услуг). |  | Факт нарушения графика проведения социального патронажа граждан подтверждается при проведении проверок учреждением, вышестоящей организацией и контрольно – надзорными органами. |
| 15 | Содействие в установлении, налаживании и укреплении контактов с членами семьи обслуживаемого гражданина, его родственниками или иными лицами (для работников, осуществляющих предоставление социальных услуг). |  | Показатель предоставляется в виде зафиксированного общения и налаживания межличностных отношений работника с членами семьи обслуживаемого гражданина, его родственниками или иными лицами. |
| 16 | Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах | динамика системного участия работников учреждений в указанных мероприятиях либо единичные случаи участия со значимыми результатами более широкого масштаба | Показатель представляется в виде зафиксированного участия работников учреждения в мероприятиях профессионального мастерства (семинары, конференции, конкурсы) разного уровня, в работе профессиональных ассоциаций или экспертных групп. |
| 17 | Выполнение особо важных (срочных) работ |  | При оценке критерия учитываются важность (особое значение) работы и сроки ее выполнения |

1. Результативность работы сотрудника определяется руководителем структурного подразделения учреждения.
2. В случае отсутствия критериев для поощрения работника руководитель структурного подразделения не включает данного работника в список сотрудников подразделения, представляемых к поощрению.
3. Руководитель структурного подразделения также не включает сотрудника в список работников подразделения, представляемых к поощрению, при наличии критериев для осуществления премиальных выплат, если имеются следующие замечания:
	1. несоблюдение трудовой дисциплины и ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей;
	2. поступление обоснованных жалоб со стороны обслуживаемых граждан;
	3. занятие в рабочее время деятельностью, не входящей в должностные обязанности;
	4. невыполнение объема государственного задания на оказание социальных услуг;
	5. пониженная величина интенсивности труда работников, осуществляющих предоставление социальных услуг;
	6. наличие зафиксированных нарушений положений Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания.
4. Выплата премий осуществляется за фактически отработанное время.
5. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждения в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере и максимальным размером не ограничиваются.
6. Во всех случаях, когда премиальные выплаты устанавливаются в процентном отношении к окладу работников, абсолютный размер каждой премии исчисляется исходя из оклада без учета других повышений, надбавок и доплат.
7. Премирование сотрудников производится на основании приказа директора учреждения, устанавливающего размер премии каждому работнику по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.
8. Поощрение вновь принятых сотрудников и сотрудников, работающих по совместительству, осуществляется на основаниях, установленных настоящим положением.
9. Не подлежат поощрению работники учреждения, имеющие неснятые дисциплинарные взыскания.
10. Работник учреждения лишается права на получение премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год при увольнении работника до истечения расчетного периода для выплаты премии.
11. При недостатке денежных средств стимулируются работники учреждения, имеющие более высокие показатели для поощрения.
12. В целях социальной защищённости работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора учреждения применяется единовременное премирование работников учреждения:
13. при награждении Почётной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации – в размере 3000 (три тысячи) рублей;
14. при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области - в размере 2000 (две тысячи) рублей;
15. в связи с празднованием Дня социального работника – конкретный размер премии определяется в зависимости от наличия экономии по фонду оплаты труда на соответствующий финансовый год, исходя из стажа непрерывной работы сотрудника в учреждении и с учетом объема работы по занимаемой должности;
16. в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 10 лет, 55 лет для женщин) - в размере 5000 (пять тысяч) рублей;
17. Выплата единовременных премиальных выплат, указанных в п. 47 настоящего положения, осуществляется без учета времени, фактически отработанного работником.

**ГЛАВА 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. Заработная плата директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада директора учреждения определяется заключённым с ним работодателем трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учётом специфики и особенностей деятельности учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада (должностного оклада) руководителям (директорам) учреждений.

Система критериев для дифференцированного установления окладов руководителям (директорам) учреждений утверждается приказом Министерства социальной политики Свердловской области.

1. Должностные оклады заместителей директора учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются директором учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.
2. С учётом условий труда директору учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 настоящего Положения.
3. Директору учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

1. выплаты за качество выполняемых работ;
2. выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
3. премиальные выплаты по итогам работы.
4. Директору учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ по следующим основаниям:
5. присвоение квалификационной категории по итогам аттестации;
6. награждение орденами, медалями, наличие почётных званий и ведомственных наград Российской Федерации за работу в сфере социальной защиты населения, культуры, образования и здравоохранения; наличие учёной степени.

Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается директору учреждения в процентах к окладу (должностному окладу).

1. Порядок и условия осуществления, а также размеры выплат стимулирующего характера директору учреждения, перечисленных в пункте 52 настоящего положения (за исключением премиальных выплат по итогам работы), устанавливаются в соответствии с главой 4 настоящего Положения.
2. Премиальные выплаты по итогам работы директору учреждения производятся по результатам деятельности учреждения с учётом выполнения ключевых показателей эффективности деятельности, утверждённых приказом Министерства социальной политики Свердловской области, личного вклада руководителя (директора) учреждения в осуществление основных задач и функций, определённых Уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Условия и порядок выплаты премиальных выплат устанавливаются в соответствии с Положением о премировании руководителей (директоров) учреждения социального обслуживания, утверждённым приказом Министерства социальной политики Свердловской области.

1. Стимулирующие выплаты заместителям директора учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с главой 4 настоящего Положения.
2. В целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате директора учреждения, заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения и работников учреждения устанавливаются:

предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения, заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения) в кратности от 1 до 6;

предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора учреждения, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения, заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения) в кратности от 1 до 5,4.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора учреждения, заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы директора учреждения, заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего директора учреждения, заместителя директора учреждения, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения.

Определение среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

58. В пределах финансовых средств на оплату труда, в целях поощрения директору учреждения выплачивается единовременная премия:

1) за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу учреждения при наличии следующих оснований:

при награждении Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;

при награждении государственными наградами Российской Федерации и наградами Свердловской области;

в связи с празднованием Дня социального работника;

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

в связи с юбилейными датами учреждения (50 лет со дня создания учреждения и последующие каждые 50 лет);

2) за особые заслуги и достижения в профессиональной деятельности, направленные на укрепление имиджа системы социальной защиты населения Свердловской области, в том числе за организацию и проведение международных, федеральных и региональных программ (проектов, конкурсов, иных мероприятий);

3) за развитие приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом учреждения.

59. Единовременная премия директору учреждения по основаниям, предусмотренным [подпунктами 1](#Par7) и [3 пункта](#Par14) 58 настоящего Положения, выплачивается в размере не более 100 процентов от оклада (должностного оклада).

60. Единовременная премия директору учреждения по основанию, предусмотренному [подпунктом 2 пункта](#Par13) 58 настоящего Положения, максимальным размером не ограничивается и выплачивается в размере, определяемом Министром социальной политики Свердловской области.

61. Районный коэффициент на единовременную премию не начисляется.

62. Порядок выплаты единовременной премии директору учреждения устанавливается в соответствии с Положением о премировании руководителя (директора) учреждения социального обслуживания, утвержденным Министерством социальной политики Свердловской области.

**Директор Л.А. Мальчевская**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Приложение № 1****к Положению об оплате труда работников** **ГАУ «КЦСОН****г. Краснотурьинска»** |

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ**

1. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Квалификационный уровень** | **Профессиональные квалификационные группы****(ПКГ)** | **Размер оклада****(рублей)** |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| **ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»** |
| 1 | 1 | Инструктор по лечебной физкультуре | 7433 |
| 2 | 2 | Медицинская сестра диетическая | 7848 |
| 3 | 2 | Медицинская сестра, медицинская сестра по массажу | 9166 |
| 4 | 5 | Старшая медицинская сестра | 11889 |
| **ПКГ «Врачи и провизоры»** |
| 5 | 2  | Врач - педиатр | 17067 |

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Квалификационный уровень** | **Профессиональные квалификационные группы****(ПКГ)** | **Размер оклада****(рублей)** |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| **Должности, отнесенные ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»** |
| 1 |  | Социальный работник | 12777 |
| **Должности, отнесенные ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в медицинских организациях, осуществляющих предоставление социальных услуг»** |
| 2 | 1 | Специалист по социальной работе | 13019 |
| 3 | 1 | Специалист по социальной работе (участковый) | 13019 |
| **Должности, отнесенные ПКГ «Должности руководителей в медицинских организациях, осуществляющих предоставление социальных услуг»** |
| 4 |  | Заведующий отделением (социальной службой) | 13358 |

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, работающих в сфере социального обслуживания

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Квалификационный уровень** | **Профессиональные квалификационные группы****(ПКГ)** | **Размер оклада****(рублей)** |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| **ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня** |
| 1 | 1 | Младший воспитатель | 4137 |
| **ПКГ должностей педагогических работников** |
| 2 | 1 | Инструктор по труду | 10230 |
| 3 | 2 | Социальный педагог | 11800 |
| 4 | 3 | Воспитатель | 13068 |
| 5 | 4 | Учитель-дефектолог | 14595 |

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, работающих в сфере социального обслуживания

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Профессиональные квалификационные группы****(ПКГ)** | **Размер оклада****(рублей)** |
| **1** | **2** | **3** |
| **ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»** |
| 1 | Культорганизатор | 11113 |

1. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, работающих в сфере социального обслуживания

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Квалификационный уровень** | **Профессиональные квалификационные группы****(ПКГ)** | **Размер оклада****(рублей)** |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»** |
| 1 | 1 | Делопроизводитель, секретарь-машинистка | 3697 |
| 2 | 1 | Архивариус, кассир | 4091 |
| **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»** |
| 3 | 1 | Инспектор по кадрам | 4901 |
| 4 | 2 | Заведующий складом, заведующий хозяйством | 5096 |
| **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»** |
| 6 | 1 | Бухгалтер, инженер-программист (программист), психолог, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт | 8344 |
| 7 | 1 | Социолог | 6264 |
| 8 | 1 | Специалист по охране труда  | 6264 |

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта, работающих в сфере социального обслуживания

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Квалификационный уровень** | **Профессиональные квалификационные группы****(ПКГ)** | **Размер оклада****(рублей)** |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| **ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня** |
| 1 | 1 | Инструктор по адаптивной физической культуре | 9243 |

1. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, работающих в сфере социального обслуживания

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Квалификационный уровень** | **Профессиональные квалификационные группы****(ПКГ)** | **Размер оклада****(рублей)** |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| **ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»** |
| 1 | 1 | Кастелянша, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий | 3275 |
| 2 | 1 | Кухонный рабочий | 3446 |
| **ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»** |
| 3 | 1 | Оператор стиральных машин, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 3915 |
| 4 | 1 | Слесарь-сантехник | 4232 |
| 5 | 1 | Водитель автомобиля, повар | 5919 |
| 6 | 2 | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 4699 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Приложение № 2****к Положению об оплате труда работников ГАУ «КЦСОН****г. Краснотурьинска»** |

**ПОРЯДОК**

**исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет**

1. При определении стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслуги лет, учитывается:

1) время непрерывной работы на должностях по профилю работы, в том числе по совместительству, в учреждениях (структурных подразделениях учреждений) социального обслуживания, медицинских организациях, образовательных организациях, исполнительных органах государственной власти Свердловской области, осуществляющих функции и полномочия в сфере социальной защиты;

2) время непрерывной работы на должностях по профилю работы в централизованных бухгалтериях учреждений социального обслуживания, медицинских организаций, образовательных организаций;

3) время непрерывной работы в организациях системы социальной защиты, на должностях работников образования, медицинских (фармацевтических) должностях системы здравоохранения в период учебы - студентам образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за учебой непосредственно следовала работа в организациях системы здравоохранения, социальной защиты, образования на должностях по профилю работы;

4) время непрерывной работы работников учреждений социального обслуживания Свердловской области, при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа в учреждениях социального обслуживания Свердловской области:

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения социального обслуживания Свердловской области при отсутствии во время перерыва другой работы:

1) не позднее одного месяца со дня увольнения из организаций в сфере социальной защиты населения, медицинских организаций, образовательных организаций;

2) не позднее трех месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией организации в сфере социальной защиты населения, медицинской организации, образовательной организации, сокращения численности или штата работников организации в сфере социальной защиты населения, медицинской организации, образовательной организации.

3. В стаж работы не засчитывается время работы в организациях (структурных подразделениях организаций), не предусмотренных номенклатурой медицинских организаций и номенклатурой организаций социального обслуживания в Свердловской области.

4. Для определения стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, рекомендуется создать соответствующую комиссию в учреждении.