

СОГЛАСОВАНО  
протокол заседания первичной  
профсоюзной организации ГБУ КЦСОН  
Комаричского района  
от 27.12.2023г. № 33

Утверждено  
приказом ГБУ КЦСОН  
Комаричского района  
от 27.12.2023 № 88-п

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**государственного бюджетного учреждения Брянской области**  
**«Комплексный центр социального обслуживания**  
**населения Комаричского района»**

**1. Общие положения**

1.1 .Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Брянской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Комаричского района» (далее - Положение) разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания населения Брянской области, утвержденного постановлением Правительства Брянской области от 22.01.2016 года № 33-п, Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Брянской области от 29.12.2014 года № 89-3 «О системах оплаты труда работников государственного учреждения Брянской области».

Система оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Брянской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Комаричского района» включает размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения профсоюзной организации учреждения. Положение содержит:

- минимальные размеры окладов работников государственного бюджетного учреждения Брянской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Комаричского района» (далее - Учреждение), устанавливаемые на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы;

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

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

- условия оплаты труда руководителя Учреждения, главного бухгалтера, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

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

1.5. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объёма субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

Фонд оплаты труда Учреждения формируется в соответствии с Порядком формирования и использования фонда оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору).

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

1.8. Руководитель Учреждения несёт ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников.**

2.1. Размеры окладов работников устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей

профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Для руководителей и специалистов учреждения, работающих в сельских населенных пунктах, оклады (должностные оклады) увеличиваются на 25% и учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются приказом руководителя с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, но не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), содержащихся в настоящем Положении.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых в установленном порядке. В случае если должности служащих, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются по ПКГ.

По должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

2.2.1. В системе долговременного ухода по должности "Помощник по уходу" при исполнении работником трудовых обязанностей в рамках регионального проекта по созданию системы долговременного ухода за гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в уходе, включенного в федеральный проект "Старшее поколение" национального проекта "Демография", устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда.

2.3. Оклады (должностные оклады) пересматриваются учреждением в случае, если они установлены в меньшем размере, чем настоящим Положением. Принятие настоящего положения не является основанием для снижения окладов (должностных окладов), если они установлены в большем размере.

2.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.5. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего положения.

### **3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям) работников.**

3.1. Минимальные размеры должностных окладов педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждений социального обслуживания населения по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования":

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»		
4 квалификационный уровень	Учитель-логопед (логопед)	7168 ✓

3.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов по должностям (профессиям) работников учреждений социального обслуживания населения, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
	Социальный работник	6056 ✓
2. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
1 квалификационный уровень	Специалист по социальной работе	7043 ✓
3. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
	Заведующий отделением	9144 ✓

3.3. Минимальные размеры должностных окладов работников физической культуры и спорта учреждений социального обслуживания населения по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам,

утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта":

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Инструктор по адаптивной физической культуре	6796 ✓

3.4. Минимальные размеры должностных окладов работников учреждений социального обслуживания населения по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2
1. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников среднего звена»	
Культурный организатор	6056

3.5. Минимальные размеры должностных окладов работников учреждений социального обслуживания населения по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

«Квалификационный уровень»	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, инженер, инженер-программист (программист), специалист по кадрам, психолог,	6796 ✓

	экономист, юрисконсульт	
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория: бухгалтер II категории, инженер-программист II категории (программист II категории), психолог II категории, экономист II категории, юрисконсульт II категории	6920
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри - должностная категория: бухгалтер I категории, инженер-программист I категории (программист I категории), психолог I категории, экономист I категории, юрисконсульт I категории	7043
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»: ведущий бухгалтер, ведущий инженер - программист (ведущий программист), ведущий психолог, ведущий экономист, ведущий юрисконсульт	7168

3.6. Минимальные размеры окладов работников учреждений социального обслуживания населения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	Оклад (рублей)
1	2

1 разряд	5685
2 разряд	5746
3 разряд	5808
4 разряд	5869
5 разряд	5932
6 разряд	5993
7 разряд	6056
8 разряд	6117

На один разряд выше тарифицируются водители автомобилей в случаях: работы на 2-3 видах автомобилей (легковом, грузовом, автобусе и т.п.); выполнения всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля при отсутствии в учреждении специализированной службы технического обслуживания автомобилей.

3.7. Минимальные размеры должностных окладов работников учреждений социального обслуживания населения, занимающих должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам:

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2
Сиделка	6056
Помощник по уходу	6056

#### 4. Условия оплаты труда руководителя, главного бухгалтера

4.1. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором.

4.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Критерии масштаба управления, особенностей деятельности и значимости и группировка по ним учреждений социального обслуживания населения приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов руководителей по группам учреждений:

Группы учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости	Должностной оклад (рублей)
1	2
I	22177
II	20596
III	18310
IV	15963

4.3. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения социального обслуживания населения устанавливаются трудовым договором на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения социального обслуживания населения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения об оплате труда с учетом сложности выполняемой работы по согласованию с исполнительным органом государственной власти, осуществляющим по отношению к учреждению функции и полномочия учредителя.

4.4. С учетом условий труда руководителю учреждения социального обслуживания населения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения социального обслуживания населения устанавливаются исполнительным органом государственной власти, осуществляющим по отношению к Учреждению функции и полномочия учредителя, в соответствии с разделом 6 настоящего Положения в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы Учреждения. Критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения утверждаются приказом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего по отношению к учреждению функции и полномочия учредителя.

Главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

4.6. Предельный уровень заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения социального обслуживания населения устанавливается через определение соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячная заработная плата работников учреждения социального обслуживания населения в целях определения предельного уровня соотношения рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера государственного учреждения социального обслуживания населения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в зависимости от отнесения учреждения к группе по масштабу управления, особенностям деятельности и значимости, но не выше определенного нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

Конкретные размеры предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей государственных учреждений социального обслуживания населения, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений социального обслуживания населения устанавливаются ежегодно приказом руководителя органа исполнительной власти Брянской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя.



## 5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

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

- доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- надбавка за специфику работы;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.4. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4 % оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то доплата не производится.

Конкретные размеры доплаты работникам устанавливаются работодателем коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации и трудовым договором.

5.5. Размер надбавки за специфику работы определяется в зависимости от продолжительности непосредственной работы с категориями обслуживаемого контингента и устанавливается в следующих размерах:

Категории работников и обслуживаемого контингента	Размер надбавки за специфику работы
---	-------------------------------------

1	2
<p>5.5.1. Социальным работникам, которые обслуживают в надомных условиях граждан пожилого возраста и инвалидов, в значительной степени или полностью утративших способность к самообслуживанию и нуждающихся в услугах, не входящих в федеральный перечень гарантированных государством социальных услуг, предоставление которых требует специальной курсовой подготовки по вопросам медицинского ухода, медицинской и социальной реабилитации, диетологии, личностной психологии, конфликтологии и т.д., а также увеличения кратности посещений обслуживаемых граждан по сравнению с действующими нормативами</p>	<p>5 процентов</p>
<p>5.5.2. Специалиста по социальной работе при работе с наиболее сложными категориями населения, в т.ч. с несовершеннолетними с девиантным поведением, безработными, семьями «групп риска», одинокими несовершеннолетними матерями, лицами, страдающими психическими заболеваниями, алкоголизмом наркоманией, склонными к суициду, вернувшимися из мест лишения свободы, при осуществлении методического руководства и помощи социальным работникам в организации обслуживания населения, внедрении новых форм социального обслуживания</p>	<p>5 процентов</p>
<p>5.5.3. Педагогическим, медицинским и другим работникам отделений учреждений социального обслуживания населения (приют для детей и подростков, социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних (отделение), центр социальной помощи семье и детям (отделение), детский дом-интернат для умственно отсталых детей с физическими недостатками, отделение социальной помощи семье и детям (со стационаром) и т.д.) за работу в специализированных отделениях учреждений социального обслуживания населения для несовершеннолетних, нуждающихся в социальной реабилитации, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и</p>	<p>20 процентов</p>

детей, оставшихся без попечения родителей	
5.5.4. Педагогическим работникам отделений учреждений социального обслуживания населения (приют для детей и подростков, социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних (отделение), центр социальной помощи семье и детям (отделение), детский дом-интернат для умственно отсталых детей, детей с физическими недостатками, отделение социальной помощи семье и детям (со стационаром), реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями, отделения дневного пребывания и реабилитации комплексных центров социального обслуживания населения) за работу с несовершеннолетними детьми	5000,00 рубля

Надбавка за специфику работы в размере 20 процентов устанавливается работникам учреждения социального обслуживания населения (подпункт 5.5.3.) в зависимости от степени и продолжительности непосредственной работы с обучающимися (воспитанниками). Конкретный перечень должностей работников учреждений социального обслуживания населения, которым устанавливается надбавка за специфику работы в размере 20 процентов, утверждается руководителем учреждения.

Надбавка за специфику работы педагогическим работникам отделений учреждений социального обслуживания населения в размере 5000,00 рубля (подпункт 5.5.4 пункта 5.5) устанавливается в абсолютном размере в расчете на одну штатную единицу и выплачивается за фактически отработанное время.

Надбавки, предусмотренные пунктом 5.5 по нескольким основаниям, суммируются, образуя надбавку за специфику работы.

5.6. Работникам учреждения социального обслуживания населения при

- совмещении профессий (должностей),
- расширении зоны обслуживания,
- увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты может исчисляться как в процентном выражении, так и в абсолютном размере к должностному окладу работников.

5.7. Доплата работникам учреждения социального обслуживания населения при выполнении работ различной квалификации устанавливается в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

5.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»

Размер доплаты – не менее 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

Оклад, рассчитанный за час работы, определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Конкретный размер доплаты работникам Учреждения за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.9. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в повышенном размере работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

При этом работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

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

5.10. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере части оклада (должностного оклада) за час работы. Конкретные размеры оплаты труда за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзной организации работников Учреждения или трудовым договором.

## **6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

6.1. В целях усиления заинтересованности работников в повышении качества, результативности и эффективности профессиональной деятельности, а также их

поощрения за выполненную работу им устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области:

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

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Решение об установлении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, а также платы за предоставление социальных услуг.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года.

Порядок и условия премирования работников Учреждения определяется Положением о премировании, утверждаемым руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

6.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается к окладу (должностному окладу) медицинских и фармацевтических работников, педагогических работников при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается при: присвоении второй квалификационной категории - в размере 10 процентов оклада;

присвоении первой квалификационной категории - в размере 20 процентов оклада;

присвоении высшей квалификационной категории - в размере 30 процентов оклада.

Врачам-руководителям, педагогам-руководителям структурных подразделений надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается на период действия квалификационной категории. В случае отказа специалиста от прохождения очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения и оплата производится без учета надбавки за наличие квалификационной категории.

Установление надбавки за наличие квалификационной категории производится с даты приказа Учреждения, при котором создана аттестационная комиссия.

6.3. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в размере 25 процентов:

- педагогическим работникам, имеющим почетное звание "Заслуженный учитель", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный мастер спорта", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

- медицинским работникам, имеющим почетное звание "Заслуженный врач", "Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации", получившим почетное звание "Заслуженный врач республики" в республиках, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года;

- работникам, имеющим почетное звание "Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации";

- работникам, имеющим почетные звания, название которых начинается со слова «Заслуженный» (экономист, юрисконсульт и т.д.), при условии соответствия почетного звания профилю работы.

Надбавка за наличие почетного звания в размере 20 процентов устанавливается:

- врачам, имеющим почетное звание "Народный врач";

- педагогическим работникам, имеющим почетное звание "Народный учитель".

При наличии у работника Учреждения почетного звания устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

Надбавка за ученую степень производится только по основной работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится.

Установление надбавки за почетное звание производится со дня присвоения почетного звания.

Надбавка за почетное звание выплачивается ежемесячно.

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

- выполнении показателей, определенных государственным заданием;

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

- соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;

- положительной оценке работы сотрудника и служб (питание, проживание, досуг) со стороны клиентов (отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг);'

- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения социального обслуживания населения;

- выполнении государственного задания по предоставлению услуг в натуральных показателях;

- удовлетворенности граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг;

- организации доступности и качества приема населения, в т.ч. консультирования по вопросам, относящимся к сфере деятельности Учреждения социального обслуживания населения.

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

Указанные выплаты производятся на основании приказа руководителя Учреждения.

Премия за образцовое выполнение государственного задания руководителю Учреждения, порядок и условия установления определяются исполнительным органом государственной власти, осуществляющим в отношении Учреждения функции и полномочия учредителя.

Выплата премии за образцовое выполнение государственного задания производится руководителю Учреждения в соответствии с приказом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, в зависимости от результатов выполнения государственного задания.

6.5. Премия за качественное выполнение работ может устанавливаться работникам подвижного состава (водителям) Учреждения за безаварийную работу и соблюдение правил дорожного движения.

Порядок и условия установления премии за качественное выполнение работ определяются локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и может носить как постоянный, так и временный характер.

Размер премии за качественное выполнение работ может устанавливаться до 100 процентов.

6.6. Надбавка за интенсивность труда устанавливается работникам Учреждения за:

перевыполнение норм нагрузки;

высокую производительность и эффективность труда;

совершенствование организации труда;

дополнительную нагрузку;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.

Размер, порядок, и условия установления надбавки за интенсивность труда определяются локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, в пределах имеющихся средств (фонда оплаты труда).

Указанные выплаты производятся на основании приказа руководителя Учреждения.

6.6.1. Надбавка за интенсивность труда руководителю Учреждения устанавливается за работу, направленную на развитие материально-технической базы Учреждения, применение в практике передовых методов работы, предоставление своевременно и качественно социально-бытовых услуг пожилым гражданам и инвалидам, находящимся на домашнем обслуживании, расширение видов платных услуг для пенсионеров и престарелых граждан с учетом оценки результатов эффективности деятельности Учреждения, профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, обеспечения эффективности работы и других факторов.

Размер надбавки за интенсивность труда руководителю Учреждения, порядок и условия ее выплаты определяются ежегодно исполнительным органом власти, осуществляющим в отношении Учреждения функции и полномочия учредителя.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается в пределах фонда оплаты труда.

Установление надбавки за интенсивность труда руководителю Учреждения определяется в соответствии с приказом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего в отношении Учреждения функции и полномочия учредителя, в зависимости от результатов деятельности Учреждения.

6.6.2. Надбавка за интенсивность труда устанавливается водителям за управление транспортными средствами различных категорий.

Размеры выплат:

за управление легковыми и грузовыми автомобилями всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий "В", "С" и "Е", или управление автобусами, отнесенными к транспортным средствам категорий "О" или "О" и "Е", - 10 процентов;

за управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий "В", "С", "Т" и "Е", - 25 процентов.

6.7. Премия за высокие результаты работы устанавливается за:

высокие достижения в работе;

применение в работе новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда;

степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

обеспечение эффективности работы и других факторов.

Порядок, условия и размер осуществления премиальных выплат за высокие результаты работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

Указанные премиальные выплаты производятся на основании приказа руководителя Учреждения. Размер выплат может исчисляться как в процентном выражении, так в абсолютном размере к должностному окладу работников.

6.8. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается по решению руководителя Учреждения рабочим Учреждения, которым в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и привлекаемым для выполнения важных и ответственных работ.



Решение о премировании принимается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер премии за выполнение важных и ответственных работ может устанавливаться до 20 процентов в зависимости от объема, сложности и важности выполняемых работ.

Премия выплачивается работникам Учреждения одновременно за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ по итогам их выполнения.

6.9. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам Учреждения в зависимости от продолжительности непрерывной работы в учреждении социальной защиты населения:

в размере 20 процентов должностного оклада за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада - для всех категорий работников Учреждения.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на установление надбавки, приведен в приложении 2 к настоящему Положению.

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

6.10. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период в пределах имеющихся средств (фонда оплаты труда).

При определении размера премии учитываются:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

участие в инновационной деятельности;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности Учреждения.

Порядок и условия осуществления премиальных выплат по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

Премирование работников Учреждения производится в соответствии с приказом руководителя Учреждения. Размер выплат может исчисляться как в процентном выражении, так и в абсолютном размере к должностному окладу работников.

При определении размера ежемесячной премии по должности "Помощник по уходу" при исполнении работником трудовых обязанностей в рамках регионального проекта по созданию системы долговременного ухода за гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в уходе, обеспечивающих достижение целей, показателей и результатов федерального проекта "Старшее поколение" национального проекта "Демография", учитывается фактическая интенсивность работы за период. При премировании из расчета должностного оклада учитывается количество часов непосредственного ухода, а также доля рабочего времени, потраченного на уход, в общем фонде рабочего времени за период.

6.11. Во всех случаях, когда выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой выплаты исчисляется исходя из должностного оклада без учета других повышений, надбавок и доплат.

## **7. Заключительные положения**

7.1. В качестве дополнительной гарантии для работников учреждений социального обслуживания населения устанавливается разовая материальная помощь к ежегодному основному отпуску в соответствии с порядком и размером, установленными законодательством Брянской области.

7.2. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения могут осуществляться выплаты социального характера (в том числе материальная помощь). Порядок и условия осуществления выплат социального характера определяются коллективным договором или локальным нормативным актом Учреждения о выплатах социального характера, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда  
Работников ГБУ КЦСОН  
Комаричского района

Группы государственных бюджетных учреждений социального обслуживания населения в зависимости от критериев масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения

1. Комплексные центры социального обслуживания населения, информационно - консультативные центры:

Группа учреждений социального обслуживания населения в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости	Критерии масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения
	Число обслуживаемого населения
V	до 250
IV	251-500
III	501 - 1 000
II	1001-2 000
I	2001 и более

Для комплексных центров социального обслуживания населения, имеющих отделения психолого-педагогической помощи с телефоном доверия, помощи женщинам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, с предоставлением временного убежища, временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов, реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья, помощи семье и детям со стационаром группа по оплате труда руководителей устанавливается:

- на 1 группу выше - имеющим 1 отделение;
- на 2 группы - 2 отделения;
- на 3 группы - 3 отделения.

Приложение 2  
к Положению об оплате труда  
работников ГБУ КЦСОН  
Комаричского района

**ПОРЯДОК**

исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за  
продолжительность непрерывной работы

1. В стаж работы засчитывается всем работникам учреждений социального обслуживания населения:

время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях в учреждениях социального обслуживания населения, здравоохранения и Госсанэпиднадзора;

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

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

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

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

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

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Минюста России;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение социального обслуживания населения и здравоохранения не превысил 1 года.

Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, независимо от продолжительности перерыва;

время работы в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях социального обслуживания населения и здравоохранения;

время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

2. Всем работникам социального обслуживания населения при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время работы в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

3. Всем работникам учреждений социального обслуживания населения без каких-либо условий и ограничений:

время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывания в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

4. Стаж работы сохраняется:

при поступлении на работу в учреждения социального обслуживания населения и здравоохранения, при отсутствии во время перерыва другой работы:

4.1. Не более одного месяца:

со дня увольнения из учреждений социального обслуживания населения и здравоохранения;

после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях социального обслуживания населения и здравоохранения;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей в учреждениях социального обслуживания населения и здравоохранения, а также в случае увольнения с работы, на которую" работник был переведен;

со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социального обслуживания населения, органов Госсанэпиднадзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников социальной защиты и здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, фельдшерско-акушерских

пунктов, профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения;

со дня увольнения из предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений здравоохранения, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения;

со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

#### 4.2. Не более двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений социального обслуживания населения и здравоохранения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных перечнем учреждений социального обслуживания населения;

время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается.

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником.

#### 4.3. Не более трех месяцев:

после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения), сокращением штатов;

со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, не считая времени переезда.

4.4. Не более шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

4.5. Не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях социального обслуживания населения.

4.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях социального обслуживания населения и здравоохранения:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения здравоохранения или социальной защиты населения (по старости, инвалидности, за выслугу лет и по другим основаниям);

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений социального обслуживания населения и здравоохранения, Госсанэпиднадзора в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

4.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

работы в учреждениях, предприятиях и организациях системы здравоохранения (кафедрах вузов, научно-исследовательских учреждениях и др.), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских высших и средних образовательных учреждениях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных учреждениях;

отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в учреждениях социального обслуживания населения и здравоохранения. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

5. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 4.1 - 4.7 приложения, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

6. В стаж работы не засчитывается и прерывает его: время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений социального обслуживания населения и здравоохранения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем разделе.