

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ «КЦСОН»
Вышневолоцкого городского округа

« 25 »

А.С. Харичев

2024 года



**Положение
о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда
в государственном бюджетном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания
населения» Вышневолоцкого городского округа**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в государственном бюджетном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения» Вышневолоцкого городского округа (далее – Центр). Под работниками понимаются работники, занимающие должности руководителей, специалистов и служащих. Под рабочими понимаются работники, работающие по профессиям рабочих. Работникам назначается должностной оклад, а рабочим – оклад.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника (рабочего), компенсационных выплат и стимулирующих выплат являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов (базовых окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), должностные оклады (оклады) работников (рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов (базовых окладов).

1.5. Оплата труда работников (рабочих), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности (виду работ).

1.6. Заработная плата работников (рабочих), предельным размером не ограничивается.

**2. Порядок и условия оплаты труда работников,
осуществляющих предоставление социальных услуг**

2.1. Должностные оклады работников, осуществляющих предоставление социальных услуг, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»:

ПКГ	Должностной оклад (рублей)
Должности специалистов второго уровня	
социальный работник*	7 197
Должности специалистов третьего уровня	
1 квалификационный уровень	7 507
специалист по социальной работе	
Должности руководителей	
Заведующий отделением (социальной службой)	9 898

*Оплата труда социальных работников Центра регламентируется приказом Министерства социальной защиты населения Тверской области № 284-нп от 28 ноября 2014 года (Положение о сдельно-премиальной системе оплаты труда социальных работников, осуществляющих социальное обслуживание населения на дому).

Должностные оклады работников устанавливаются с 01 октября 2023 года.

2.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 2.2.1. доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья условиях труда;
- 2.2.2. надбавка за работу в сельской местности;
- 2.2.3. надбавка работникам – молодым специалистам в сельской местности;
- 2.2.4. доплата за совмещение профессий (должностей);
- 2.2.5. доплата за расширение зон обслуживания;

2.2.6 доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

2.2.7. доплата за работу в ночное время;

2.2.8. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

2.2.9. доплата за сверхурочную работу;

2.2.10. надбавка за квалификационную категорию.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе 8 настоящего Положения.

2.3. С целью стимулирования и достижения качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

2.3.1. надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

2.3.2. персональная поощрительная выплата;

2.3.3. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

2.3.4. поощрительная выплата за образцовое качество выполняемых работ;

2.3.5. поощрительная выплата за оказание государственных услуг;

2.3.6. поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения);

2.3.7. поощрительная выплата за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

2.3.8. единовременная поощрительная выплата;

2.3.9. надбавка за выслугу лет.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе 9 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников культуры и искусства, занятых в государственных бюджетных учреждениях социального обслуживания населения

3.1. Должностные оклады работников культуры и искусства, занятых в государственных бюджетных учреждениях социального обслуживания населения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 N 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии":

ПКГ	Должностной оклад (рублей)
Культурно-досуговые организации клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы), парков культуры и отдыха, городских садов, другие аналогичные культурно-досуговые организации	
Руководители: культорганизатор	8 269

Должностные оклады работников культуры и искусства устанавливаются с 01 октября 2023 года.

3.2 В зависимости от условий труда работникам культуры и искусства, занятым в государственных бюджетных учреждениях социального обслуживания населения, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

3.2.1. надбавка за работу в сельской местности;

3.2.2. надбавка работникам - молодым специалистам в сельской местности;

3.2.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

3.2.4. доплата за расширение зон обслуживания;

3.2.5. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

3.2.6. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.2.7. доплата за сверхурочную работу.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе 8 Положения.

3.3 С целью стимулирования и достижения качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

3.3.1. надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

3.3.2. персональная поощрительная выплата;

3.3.3. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

3.3.4. поощрительная выплата за образцовое качество выполняемых работ;

3.3.5. поощрительная выплата за оказание государственных услуг;

- 3.3.6. поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения);
 3.3.7. поощрительная выплата за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
 3.3.8. единовременная поощрительная выплата;
 3.3.9. надбавка за выслугу лет.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе 9 Положения.

4. Порядок и условия оплаты работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих

4.1. Должностные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общепрофессиональных должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

ПКГ	Должностной оклад (рублей)
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	
3 квалификационный уровень	7 489
Заведующие: складом; хозяйством	
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	8 193
Без категории: бухгалтер; документовед; инженер; инженер по метрологии; инженер по охране труда; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); психолог; специалист по кадрам; экономист; социолог; юристконсульт	
2 квалификационный уровень	8 438
II категория: бухгалтер, документовед, инженер, инженер по метрологии, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-энергетик (энергетик), психолог, специалист по кадрам, экономист, инженер электроник (электроник), социолог, юристконсульт, сурдопереводчик	
3 квалификационный уровень	8 686
I категория: бухгалтер, документовед, инженер, инженер по метрологии, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-энергетик, психолог, специалист по кадрам, экономист, инженер-электроник, социолог, юристконсульт, сурдопереводчик	
4 квалификационный уровень	8 952
Ведущие: бухгалтер, документовед, инженер, инженер по метрологии, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-энергетик, психолог, специалист по кадрам, экономист, инженер-электроник, социолог, юристконсульт, сурдопереводчик	
5 квалификационный уровень	9 213
Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	

Должностные оклады работников устанавливаются с 01 октября 2023 года.

4.2. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений государственных бюджетных учреждений социального обслуживания населения устанавливаются на 10 – 20 % ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

4.3. В зависимости от условий труда работникам, занимающим общепрофессиональные должности служащих, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 4.3.1. доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 4.3.2. надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
 4.3.3. надбавка за работу в сельской местности;
 4.3.4. надбавка работникам – молодым специалистам в сельской местности;
 4.3.5. доплата за совмещение профессий (должностей);
 4.3.6. доплата за расширение зон обслуживания;
 4.3.7. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 4.3.8. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 4.3.9. доплата за сверхурочную работу.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе 8 настоящего Положения.

4.4. С целью стимулирования и достижения качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам государственных бюджетных учреждений социального обслуживания населения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 4.4.1. надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;
 4.4.2. персональная поощрительная выплата;
 4.4.3. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
 4.4.4. поощрительная выплата за образцовое качество выполняемых работ;
 4.4.5. поощрительная выплата за оказание государственных услуг;

4.4.6. поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения);
4.4.7. поощрительная выплата за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

4.4.8. единовременная поощрительная выплата;

4.4.9. надбавка за выслугу лет.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе 9 настоящего Положения.

5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессии рабочих

5.1. Оклады рабочих устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Оклад (рублей)
1 разряд	4 787
2 разряд	4 950
3 разряд	5 198
4 разряд	7 343
5 разряд	7 489
6 разряд	7 641
7 разряд	7 795
8 разряд	7 954

Должностные оклады работников устанавливаются с 01 октября 2023 года.

5.2. В зависимости от условий труда рабочим государственных бюджетных учреждений социального обслуживания населения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

5.2.1. доплата рабочим, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

5.2.2. доплата за совмещение профессий (должностей);

5.2.3. доплата за расширение зон обслуживания;

5.2.4. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего рабочего без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

5.2.5. доплата за работу в ночное время;

5.2.6. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

5.2.7. доплата за сверхурочную работу.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в 8 Положения.

5.3. С целью стимулирования и достижения качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу рабочим устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

5.3.1. персональная поощрительная выплата;

5.3.2. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

5.3.3. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

5.3.4. поощрительная выплата за образцовое качество выполняемых работ;

5.3.5. поощрительная выплата за оказание государственных услуг;

5.3.6. поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения);

5.3.7. единовременная поощрительная выплата;

5.3.8. надбавка за выслугу лет.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе 9 настоящего Положения.

6. Порядок и условия оплаты труда работникам государственных бюджетных учреждений социального обслуживания населения, не вошедших в ПКГ

6.1. Должностные оклады работников государственных бюджетных учреждений социального обслуживания населения, не вошедших в ПКГ:

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Сиделка (помощник по уходу)	5 559

Должностные оклады работников устанавливаются с 01 октября 2023 года.

6.2. В зависимости от условий труда работников, не вошедших в ПКГ, занятых в государственных бюджетных учреждениях социального обслуживания населения, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

а) доплата работникам, занятым в опасных для здоровья условиях труда;

б) доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам СОУТ);

в) надбавка за работу в сельской местности устанавливается работникам в размере 25 % от должностного оклада за работу в Центре, расположенном в сельской местности;

г) надбавка работникам – молодым специалистам в сельской местности устанавливается на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования за работу в Центре, расположенном в сельской местности, в размере 50 % от должностного оклада;

д) доплата за совмещение профессий (должностей);

е) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

з) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

и) доплата за сверхурочную работу.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе 8 Положения.

6.3. С целью стимулирования и достижения качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

а) персональная поощрительная выплата;

б) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

в) поощрительная выплата за образцовое качество выполняемых работ;

г) поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения);

д) единовременная поощрительная выплата;

е) надбавка за выслугу лет.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе 9 Положения.

7. Порядок и условия оплаты труда руководителей, государственных бюджетных учреждений социального обслуживания населения, их заместителей и главных бухгалтеров

7.1. Должностные оклады руководителей государственных бюджетных учреждений социального обслуживания населения устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда в следующих размерах:

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (рублей)			
	I	II	III	IV
Директор государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения: без стационара	14 008	13 597	13 199	10 806

Должностные оклады работникам устанавливаются с 01 октября 2023 года.

7.2. Объемные показатели и порядок отнесения Центра к группам по оплате труда руководителей приведены в приложении 1 к Положению.

7.3. Должностной оклад заместителя руководителя Центра, а также главного бухгалтера, устанавливается на 10 – 30 % ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

7.4. В зависимости от условий труда руководителям государственных бюджетных учреждений социального обслуживания населения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

7.4.1. доплата работникам, занятым в опасных для здоровья условиях труда;

7.4.2. надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации;

7.4.3. надбавка за работу в сельской местности устанавливается работникам в размере 25 % от должностного оклада за работу в Центре, расположенном в сельской местности;

7.4.4. надбавка работникам – молодым специалистам в сельской местности устанавливается на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования за работу в Центре, расположенном в сельской местности, в размере 50 % от должностного оклада;

7.4.5. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

7.4.6. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

7.4.7. доплата за сверхурочную работу;

7.4.8. надбавка за квалификационную категорию;

7.4.9. доплата руководителям государственных бюджетных учреждений социальной защиты населения и их заместителям за работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе 8 настоящего Положения.

7.5. С целью стимулирования и достижения качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

7.5.1. надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

7.5.2. персональная поощрительная выплата;

7.5.3. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- 7.5.4. поощрительная выплата за образцовое качество выполняемых работ;
- 7.5.5. поощрительная выплата за оказание государственных услуг;
- 7.5.6. поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения);
- 7.5.7. поощрительная выплата за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- 7.5.8. единовременная поощрительная выплата;
- 7.5.9. надбавка за выслугу лет.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе 9 настоящего Положения.

8. Порядок и условия установления компенсационных выплат

8.1. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) Центра без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).

8.2. Размер и условия их осуществления фиксируется в пунктах 8.4 -8.16 настоящего Положения, трудовых договорах, соглашениях.

8.3. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

8.3.1. доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;

8.3.2. доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

8.3.3. надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

8.3.4. надбавка за работу в сельской местности;

8.3.5. надбавка работникам-молодым специалистам в сельской местности;

8.3.6. доплата за совмещение профессий (должностей);

8.3.7. доплата за расширение зон обслуживания;

8.3.8. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

8.3.9. доплата за работу в ночное время;

8.3.10. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

8.3.11. доплата за сверхурочную работу;

8.3.12. надбавка за квалификационную категорию;

8.3.13. доплата руководителям Центра и их заместителям за работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности.

8.4. Доплата работникам (рабочим) Центра, занятым в опасных для здоровья условиях труда, устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Тверской области «Об оплате труда в государственных бюджетных учреждениях социального обслуживания населения Тверской области» № 501-пп от 29.12.2017 г. (Приложение № 2 Перечень государственных бюджетных учреждений социального обслуживания населения Тверской области, подразделений и категорий персонала, работа в которых дает право работникам на установление доплаты в связи с опасными условиями труда). Перечень должностей работников, занятым в опасных для здоровья условиях труда, имеющих право на доплату указаны в Приложении №2.

Доплата к должностным окладам (окладам) работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда за фактически отработанное время в этих условиях в размере 4 процентов к должностному окладу (окладу).

На момент введения новой системы оплаты труда указанная доплата устанавливается всем работникам (рабочим), получавшим ее ранее. При этом руководитель Центра принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная надбавка снимается.

8.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

8.6. Надбавка за работу в сельской местности устанавливается работникам в размере 25 % от должностного оклада за работу в Центре, расположенном в сельской местности.

8.7. Надбавка работникам – молодым специалистам в сельской местности устанавливается на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования за работу в Центре, расположенном в сельской местности, в размере 50 % от должностного оклада.

8.8. Доплата за совмещение должностей (профессий) устанавливается работнику (рабочему) при совмещении им должностей (профессий). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.9. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику (рабочему) при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.10. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику (рабочему) в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной

трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.11. Доплата за работу в ночное время производится работникам (рабочим) за каждый час работы в ночное время в размере 20 % часовой ставки должностного оклада (оклада).

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

8.12. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (рабочим), привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.13. Доплата за сверхурочную работу работникам (рабочим), привлекаемым к сверхурочной работе в соответствии с трудовым законодательством, производится - в двойном размере часовой ставки должностного оклада (оклада). Доплата за сверхурочную работу работникам с суммированным учетом рабочего времени учет сверхурочных работ по часам оплачивается в полуторном размере за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода, и в двойном - за остальные часы сверхурочной работы (учет сверхурочных работ ведется суммарно по отношению к установленному учетному периоду, т.е. сверхурочными считаются только те часы, которые переработаны сверх установленной для этого периода нормы рабочего времени).

8.14. Доплата за работу в праздничные дни работникам (рабочим), производится - в двойном размере часовой ставки должностного оклада (оклада).

По условиям скользящего графика сверхурочные и смены в нерабочие праздничные дни оплачиваются в двойном объеме.

В составе зарплаты (части зарплаты), не превышающей МРОТ, не учитываются выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

8.15. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам, осуществляющим предоставление социальных услуг, медицинским и фармацевтическим работникам, занятым в Центре, работникам образования, занятым в Центре и руководителям Центра и их заместителям с целью их мотивации к повышению профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

8.15.1. 20 % от должностного оклада – при наличии высшей квалификационной категории;

8.15.2. 15 % от должностного оклада – при наличии первой квалификационной категории;

8.15.3. 10 % от должностного оклада – при наличии второй квалификационной категории.

Квалификационная категория учитывается при установлении должностных окладов работникам, осуществляющим предоставление социальных услуг, медицинским и фармацевтическим работникам, занятым в Центре, работникам образования, занятым в Центре, при работе этих работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Врачам-руководителям и их заместителям квалификационная категория учитывается независимо от специальности, по которой она им присвоена.

8.16. Доплата руководителям Центра и их заместителям в случае, если руководитель (по согласованию с областным исполнительным органом государственной власти Тверской области в сфере социального обслуживания населения), а также его заместители ведут в Центре, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности, устанавливается в размере до 25 % должностного оклада по соответствующей специальности.

9. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

9.1. Стимулирующие выплаты, определенные Положением, устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) Центра без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).

9.2. К стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты, надбавки и иные поощрительные выплаты:

9.2.1. надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

9.2.2. персональная поощрительная выплата;

9.2.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

9.2.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц):

- добросовестное выполнение должностных обязанностей, выполнение плановых показателей, отсутствие нареканий, дисциплинарных взысканий;

- наличие профильного образования;

- активное участие в общественной жизни Центра, проектах, семинарах, круглых столах;

- активное участие в проведении мониторинга социальных услуг;

- выполнение разовых поручений;

- количество выходов для обследования;

- развитие дополнительных услуг;

- применение в работе новых форм деятельности, в том числе использование на уровне уверенного пользователя ПК, знание программ АСП и других программ;

- участие в привлечении спонсорских средств, организация социального партнерства;

- своевременная сдача отчетности;

- разработка методических и информационных материалов, проведение обучающих семинаров;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины в отделах;
- проведение проверок качества работы сотрудников (документальная, с выходом на место);
- своевременная оплата за оказанные социальные услуги;
- количество предоставляемых социальных услуг;
- безаварийная, бесперебойная работа автотранспорта;
- инициативность в работе;
- соблюдение Кодекса профессиональной этики и служебного поведения работников отрасли «Социальная защита населения Тверской области»;
- обеспечение личной и общественной безопасности при оказании услуг;
- сложность выполняемых работ.

9.2.5. поощрительная выплата по итогам работы (за квартал, полугодие, год) (Приложение 4);

9.2.6. поощрительная выплата за образцовое качество выполняемых работ;

9.2.7. поощрительная выплата за оказание государственных услуг;

9.2.8. поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения);

9.2.9. поощрительная выплата за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

9.2.10. единовременная поощрительная выплата;

9.2.11. надбавка за выслугу лет.

9.3. Размер каждой стимулирующей выплаты в месяц не может превышать 200% от должностного оклада работника.

9.4. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 9.2.4-9.2.11. пункта 9.2. настоящего Положения устанавливаются:

9.4.1. по решению руководителя Центра заместителям руководителя, главному бухгалтеру, работникам (рабочим), подчиненным руководителю Центра непосредственно;

9.4.2. руководителям структурных подразделений Центра, работникам (рабочим), подчиненным заместителю руководителя Центра, – по представлению заместителя руководителя Центра;

9.4.3. остальным работникам (рабочим), занятым в структурных подразделениях Центра, – по представлению руководителей структурных подразделений Центра;

9.4.4. размеры поощрительных выплат руководителю государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения, порядок и критерии их выплаты ежегодно устанавливаются областным исполнительным органом государственной власти Тверской области в сфере социального обслуживания населения.

9.5. Надбавка работникам Центра за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

9.5.1. 20 % от должностного оклада – при наличии ученой степени доктора наук;

9.5.2. 20 % от должностного оклада – при наличии почетного звания;

9.5.3. 10 % от должностного оклада – при наличии степени кандидата наук;

9.5.4. 10 % от должностного оклада – при наличии почетного знака.

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение почетного звания или почетного знака по соответствующему профилю, надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

9.6. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику (рабочему) с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональная поощрительная выплата устанавливается на определенный срок в течение календарного года. Решение о ее установлении и размерах (но не более чем 300 % от должностного оклада (оклада) принимается руководителем Центра с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональная поощрительная выплата руководителю государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения устанавливается на определенный срок в течение календарного года в размере не более чем 300 % от должностного оклада областным исполнительным органом государственной власти Тверской области в сфере социального обслуживания населения.

9.7. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения высококвалифицированным рабочим (тарифицированным не ниже 6 разряда единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих) и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 200 % оклада.

9.8. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) Центра устанавливается с учетом выполнения качественных и количественных показателей,

входящих в систему оценки деятельности государственных бюджетных учреждений социального обслуживания населения, которая устанавливается локальными нормативными актами государственных бюджетных учреждений социального обслуживания населения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Перечень показателей для установления поощрительных выплат по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) Центра указан в приложении 3 к настоящему Положению.

9.9. Поощрительная выплата за образцовое качество выполняемых работ работникам (рабочим) Центра устанавливается руководителем Центра ежемесячно по результатам выполнения плана предоставления услуг по видам оказываемых социальных услуг, при отсутствии обоснованных жалоб на качество социального обслуживания и качество оказания социальной помощи, отсутствии случаев необоснованных отказов в предоставлении социальных услуг населению.

9.10. Поощрительная выплата за оказание государственных услуг устанавливается работникам (рабочим) Центра за качественное выполнение объемов государственных социальных услуг. При этом учитываются инициативность во внедрении новых форм и методов предоставления социальных услуг, наличие позитивных материалов в средствах массовой информации о деятельности государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения.

9.11. Поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения) устанавливается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда до 200 % (*берется в расчет среднего заработка).

9.12. Поощрительная выплата за применение в работе достижений науки и передовых методов труда устанавливается работникам Центра при внедрении в работу современных методов обслуживания.

9.13. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам (рабочим) в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и/или муниципальных учреждениях здравоохранения, социального обслуживания, в следующем размере:

9.13.1 **10 % от должностного оклада** – при выслуге лет от 1 года до 5 лет;

9.13.2 **15 % от должностного оклада** – при выслуге лет от 5 лет до 10 лет;

9.13.3 **20 % от должностного оклада** – при выслуге лет от 10 лет до 15 лет;

9.13.4 **30 % от должностного оклада** – при выслуге лет свыше 15 лет».

В стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включается время нахождения граждан в соответствии со статьями 10 и 23 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» на военной службе по призыву

Надбавка за выслугу лет устанавливается только по основной должности».

9.14. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (рабочим) к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Порядок и условия единовременной поощрительной выплаты устанавливаются локальными нормативными актами Центра.

Решение о единовременной поощрительной выплате и ее конкретном размере принимается руководителем Центра с учетом стажа работы и трудового вклада каждого работника (рабочего).

Единовременная поощрительная выплата в связи с юбилейными датами (**50, 55, 60** лет со дня рождения) осуществляется в размере **от 1000 до 3000 рублей**.

Единовременная поощрительная выплата к профессиональному празднику осуществляется по ходатайству руководителя структурного подразделения.

Размер единовременной поощрительной выплаты к профессиональному празднику выплачивается при наличии экономии средств фонда заработной платы.

Материальная помощь при рождении ребенка, стихийном бедствии, тяжелом материальном положении, заболевании или смерти работника, тяжелом заболевании или смерти ближайшего родственника работника, при возникновении других чрезвычайных ситуаций выплачивается с доходов, полученных от оказания платных услуг (работ).

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем Центра на основании заявления работника и ходатайства руководителя структурного подразделения с учетом стажа работы и трудового вклада работника.

Выплата материальной помощи осуществляется в следующих размерах:

- по случаю смерти близкого родственника – **1000-5000 рублей**;

- по случаю рождения ребенка – **1000-3000 рублей**;

- при возникновении трудной жизненной ситуации – **1000-5000 рублей**.

Выплата в случае смерти работника производится супругу (супруге), одному из родителей либо другому члену семьи в размере **10000 рублей**.

9.15. Доход от полной или частичной оплаты гарантированной и (или) дополнительной социальной услуги, а также прочих платных услуг, полученный от населения направляется на материальное стимулирование работников, развитие материально-технической базы и повышение качества предоставляемых услуг. Распределение данных финансовых средств осуществляется в следующем порядке:

9.15.1. до 60% от дохода – на материальное стимулирование работников учреждения, в т.ч. 30% на стимулирование социальных работников от суммы оказанных дополнительных платных услуг и сданных средств за обслуживание или предоставление платных услуг гражданам пожилого возраста и инвалидам, не находящимся на домашнем обслуживании и другим категориям населения, 30% - на материальное стимулирование по иным основаниям для работников и специалистов Центра, занятых оказанием платных социальных услуг;

9.15.2. до 40% от дохода – на развитие материально-технической базы и повышение качества предоставляемых услуг.


10. Планирование фонда оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях социального обслуживания населения

Фонд оплаты труда Центра определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных исполнительному органу государственной власти Тверской области в сфере социальной защиты населения законом Тверской области об областном бюджете Тверской области на соответствующий финансовый год и плановый период.

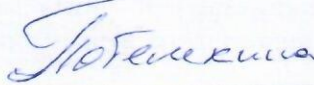
Порядок планирования фонда оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях социального обслуживания населения утверждается нормативным правовым актом исполнительного органа государственной власти Тверской области в сфере социального обслуживания населения.

СОГЛАСОВАНО

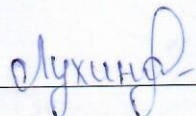
Главный бухгалтер


С.А.Лебедева

Уполномоченный представитель
трудового коллектива


М.Е.Потемкина

Специалист по кадрам


К.А. Лухина

Приложение 1 к Положению об оплате труда
в государственном бюджетном учреждении «Комплексный центр
социального обслуживания населения» Вышневолоцкого
городского округа

Объемные показатели и порядок отнесения государственных бюджетных учреждений социального
обслуживания населения Тверской области
к группам по оплате труда руководителей

государственное бюджетное учреждение
«Комплексный центр социального обслуживания населения»
Вышневолоцкого городского округа

	Группа по оплате труда		
	I	II	III
Число обслуживаемых граждан	свыше 5000	3000-5000	до 3000

СОГЛАСОВАНО

Уполномоченный представитель
трудового коллектива

Потемкина М.Е.Потемкина


Приложение 2 к Положению об оплате труда
в государственном бюджетном учреждении «Комплексный центр
социального обслуживания населения» Вышневолоцкого
городского округа

**Перечень
должностей, работа в которых дает право работникам, занятым в опасных для здоровья условиях
труда на установление доплаты**

Наименование должности	Размер доплаты в процентах к должностному окладу
директор, заместитель директора, заведующий отделением, специалист по социальной работе, социальный работник помощник по уходу	10%

СОГЛАСОВАНО

Уполномоченный представитель
трудоого коллектива


М.Е.Потемкина

**Критерии стимулирующих выплат, применяемые в государственном бюджетном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения»
Вышневолоцкого городского округа**

Критерий	Вышневолоцкого городского округа															
	Заместитель директора	Главный бухгалтер	Специалист по кадрам	Юрисконсульт	Программист	Заведующий отделением	Психолог	Специалист по социальной работе	Водитель	Зам.гл.бухгалтера, бухгалтер	Сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по ком. обслуж.	Суперпереводчик	Завхоз	Курортинструктор	Помощник по уходу	
	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI	XVII	
Должность																
II																
Добросовестное выполнение должностных обязанностей, выполнение плановых показателей, отсутствие нареканий, дисциплинарных взысканий	0-10%	0-10%	0-10%	0-10%	0-10%	0-10%	0-10%	0-10%	0-10%	0-10%	0-10%	0-10%	0-10%	0-10%	0-10%	0-50%
Наличие профильного образования	0-10%	0-10%	0-10%	0-10%	0-10%	0-10%	0-10%	0-10%	-	0-10%	-	0-10%	0-10%	0-10%	-	-
Активное участие в общественной жизни центра: проектах, семинарах, круглых столах	0-30%	0-30%	0-30%	0-30%	0-30%	0-30%	0-30%	0-30%	0-30%	0-30%	-	0-30%	0-30%	-	-	-
Активное участие в проведении мониторинга социальных услуг	0-20%	0-20%	-	0-20%	0-20%	0-20%	0-20%	0-20%	-	0-20%	-	0-20%	-	0-20%	-	-
Выполнение разовых поручений	0-30%	0-30%	0-30%	0-30%	0-30%	0-30%	0-30%	0-30%	0-30%	0-30%	0-30%	0-30%	-	0-30%	-	-
Количество выходов для обслуживания	-	-	-	-	-	0-20%	0-20%	0-20%	0-20%	-	-	-	0-20%	-	-	-
Развитие дополнительных услуг	-	0-20%	-	0-20%	0-20%	0-20%	0-20%	0-20%	0-20%	-	-	-	0-20%	-	-	-
Применение новых форм работы, в том числе использование на уровне уверенного пользователя ПК, знание программы АСП и других программ	0-10%	0-10%	0-10%	0-10%	0-10%	0-10%	-	0-10%	-	0-10%	-	-	0-10%	-	-	-
Участие в привлечении спонсорских средств, организации социального партнерства	0-30%	0-30%	-	-	-	0-30%	-	-	-	-	-	-	-	0-30%	-	-
Своевременная сдача отчетности	0-20%	0-20%	0-20%	0-20%	0-20%	0-20%	0-20%	0-20%	-	0-30%	-	0-20%	0-20%	0-20%	0-30%	0-30%
Разработка методических и информационных материалов, проведение обучающих семинаров	0-30%	0-30%	0-30%	0-30%	0-30%	0-30%	0-30%	0-30%	-	0-30%	-	-	-	0-30%	-	-
Отсутствие нарушений трудовой дисциплины в отделах	0-10%	0-10%	-	-	-	0-10%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Проведение проверок качества работы сотрудников (документальная, с выходом на место)	0-10%	0-10%	-	-	-	0-10%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Своевременная оплата за оказанные социальные услуги	-	-	-	-	-	0-10%	-	0-10%	-	-	-	-	-	-	-	-
Количество предоставляемых социальных услуг	0-10%	-	-	-	-	-	-	0-10%	0-10%	-	-	-	-	-	-	0-30%
Безаварийная, бесперебойная работа автотранспорта	0-10%	-	-	-	-	-	-	0-50%	0-50%	-	-	0-50%	0-50%	0-50%	0-50%	0-20%
За инициативность в работе	0-50%	0-50%	0-50%	0-50%	0-50%	0-50%	-	0-50%	0-50%	-	-	0-50%	0-50%	0-50%	0-20%	0-20%
Соблюдение Кодекса профессиональной этики и служебного поведения работников отрасли «Социальная защита населения Тверской области»	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Обеспечение личной и общественной безопасности при оказании услуг	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0-30%
Сложность выполняемых работ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0-20%

Примечание: суммарная стимулирующая надбавка не может превышать 200% от основного оклада.

СОГЛАСОВАНО

Уполномоченный представитель
трудоу коллектива

Потемкина

М.Е. Потемкина

Перечень показателей для установления поощрительных выплат по итогам работы квартал, полугодие, год работникам (работчим) Центра

1. Для административно-управленческого персонала:

выполнение показателей, входящих в состав государственного задания
улучшение показателей экономической деятельности учреждения;
отсутствие вакансий по основному персоналу;
наличие программ развития учреждения;
отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима в учреждении;
отсутствие обоснованных жалоб на качество обслуживания и ухода за контингентом в учреждении;
отсутствие нарушений штатной и финансовой дисциплин;
своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему периоду;
отсутствие нарушений технологических инструкций, инструкций по охране труда и технике безопасности, правил пожарной безопасности.

2. Для работников бухгалтерии и экономических служб:

выполнение показателей, входящих в состав государственного задания
своевременное и качественное представление отчетности;
освоение новых технических средств и методов работы;
соблюдение финансово-бюджетной дисциплины;
недопущение перерасхода по статьям сметы расходов;
исполнение смет расходов не менее чем на 98 % от утвержденных ассигнований.

3. Для заведующих отделениями, для специалистов по социальной работе, социальных работников:

выполнение показателей, входящих в состав государственного задания;
проведение мониторинга нуждающихся в услугах по видам услуг;
количество выездов с мобильными бригадами;
увеличение количества предоставляемых дополнительных услуг;
увеличение продолжительности жизни граждан, состоящих на социальном обслуживании на дому
число посещений на дому обслуживаемых.

4. Для культурного организатора:

выполнение показателей, входящих в состав государственного задания;
проведение мониторинга нуждающихся в услугах по видам услуг;
своевременная и качественная предоставление отчетности;
выполнение разовых поручений;
разработка методических и информационных материалов, проведение обучающих семинаров.

5. Для технического и обслуживающего персонала:

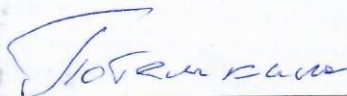
обеспечение бесперебойной, безаварийной работы автотранспорта, оборудования, техники и различной аппаратуры;
отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима;
отсутствие замечаний других структурных подразделений государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения.

6. Для помощника по уходу:

число посещений на дому обслуживаемых;
качественное выполнение объема работ;
проведение мониторинга нуждающихся в услугах по видам услуг;;
увеличение продолжительности жизни граждан, состоящих на социальном обслуживании на дому.

СОГЛАСОВАНО

Уполномоченный представитель
трудового коллектива



М.Е.Потемкина