

Приложение  
к приказу ГБУ РК  
«ЦСО города Саки и  
Сакского района»  
от 12 января 2018 года  
№ 8/18-од

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов города Саки и Сакского района»**

#### **1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда (далее - Положение) работников Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов города Саки и Сакского района» (далее - Учреждения) определяет условия оплаты труда работников Учреждения.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Совета министров республики Крым от 23 декабря 2014 года № 562 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания», Постановлением Совета министров Республики Крым от 29 декабря 2017 года № 743 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года №562», Приказом Министерства труда и социальной защиты Республики Крым от 20 февраля 2016 года № 22 «Об утверждении показателей оценки эффективности деятельности государственных учреждений, относящихся к ведению Министерства труда и социальной защиты Республики Крым, их руководителей и работников и критерии их оценки».

1.3. Настоящее Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника для обеспечения высокого качества результатов деятельности Учреждения, его структурных подразделений, для достойного поддержания уровня заработной платы работников за счет средств республиканского бюджета и средств поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Настоящее Положение согласовано с Профсоюзным комитетом Учреждения и принято на общем собрании трудового коллектива.

1.5. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем (директором) учреждения и включает в себя должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данного учреждения.

1.6. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фондов оплаты труда учреждения.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника учреждения, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Оплата труда работников осуществляется за фактически отработанное время, исходя из установленного должностного оклада, или в зависимости от выполнения норм выработки и сдельных расценок с учетом повышений должностного оклада, доплат и надбавок, предусмотренных настоящим Положением.

1.9. Зарплата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.10. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.11. Руководитель учреждения обязан своевременно и правильно определять размеры заработной платы работников.

1.12. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств поступающих от иной приносящей доход деятельности.

#### **2. Условия оплаты труда руководителя учреждения и главного бухгалтера**

2.1. Зарплата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из

должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад директора составляет 21 008 руб. в месяц. Заместителю директора и главному бухгалтеру размер должностного оклада устанавливается на 10 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения и составляет 18 907 руб. в месяц.

При возложении исполнения обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения на работника, в перечень должностных обязанностей которого входит исполнение обязанностей руководителя учреждения в период его временного отсутствия без освобождения от основной работы, доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя не осуществляется.

Возложение исполнения обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения на работника, в перечень должностных обязанностей которого не входит исполнение обязанностей руководителя в период его временного отсутствия и без освобождения работника от основной работы, определенной трудовым договором, допускается с его письменного согласия. За исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения работнику производится доплата, размер которой устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего руководителя учреждения, за которым соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода руководителя учреждения на работу

2.3. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются исполнительным органом государственной власти Республики Крым, к ведению которого отнесено учреждение.

Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы учреждения и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы учреждения, критерии оценки результативности деятельности его руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются исполнительным органом государственной власти Республики Крым, к ведению которого отнесено учреждение.

Размеры выплат стимулирующего характера работникам, на которых приказом Министерства труда и социальной защиты Республики Крым возложено исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения или по вакантной должности руководителя, устанавливаются в порядке и размерах, определенных Министерством труда социальной защиты Республики Крым для руководителя соответствующего учреждения.

2.4. В зависимости от условий труда заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения

2.5. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты и надбавки, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 7 настоящего Положения.

2.6. Предельный уровень соотношения заработной платы руководителю учреждения и средней заработной платой работников учреждения устанавливается исполнительным органом государственной власти Республики Крым, к ведению которого отнесено учреждение, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 6.

2.7. Руководителю учреждения социального обслуживания при наличии экономии фонда оплаты труда может быть выплачена премия и осуществлены выплаты социального характера, включая материальную помощь (в том числе на оздоровление). Порядок и условия их выплаты устанавливаются исполнительным органом государственной власти Республики Крым, к ведению которого отнесено учреждение.

### 3. Условия оплаты труда работников учреждения

3.1. Заведующим отделениями социального обслуживания на дому, отделениями дневного пребывания граждан пожилого возраста и инвалидов, организационно-методического отделения должностные оклады устанавливаются в зависимости от количества обслуживаемых граждан:

Количество обслуживаемых граждан, человек	Должностной оклад, рублей
До 160	11 804

от 161 до 320	12 319
---------------	--------

3.2. Работникам отделений социального обслуживания на дому, отделений дневного пребывания граждан пожилого возраста и инвалидов, организационно-методического отделения, должностные оклады устанавливаются в размерах:

	Должность	Должностной оклад, руб.
1	Инструктор по труду	10 286
2	Специалист по социальной работе	10 573
3	Инструктор по адаптивной физической культуре	10 286
4	Социальный работник	10 157
5	Парикмахер	7 608

Специалистам по социальной работе отделений социального обслуживания на дому и социальным работникам оклад повышается на 15 процентов. Повышение образует новый должностной оклад, на который начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

Размеры должностных окладов работников культуры учреждений устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников культуры.

	Должность	Должностной оклад, руб.
1	Культурорганизатор (без категории)	9 704

3.3. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

3.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются стимулирующие выплаты и надбавки, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 7 настоящего Положения.

#### **4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих**

4.1. Работникам учреждения, занимающим общеотраслевые должности служащих и должности, предусмотренные профессиональными стандартами, должностные оклады устанавливаются в размерах:

	Должность	Должностной оклад, руб.
1	Ведущий экономист	11 601
2	Юрисконсульт 1 категории	10 764
3	Бухгалтер	11 601
4	Специалист по персоналу	9 102
5	Специалист по охране труда	9 628
6	Системный администратор	10 226
7	Специалист по закупкам	12 558
8	Делопроизводитель	8 935
9	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	7 745

4.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

4.3. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются стимулирующие выплаты и надбавки, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 7 настоящего Положения.

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

5.1. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, должностные оклады устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС):

	Профессия	Разряд работ ЕТКС	Оклад, руб.
1	Водитель	2 разряд	7 344
2	Уборщик служебных помещений	1 разряд	6 563
3	Подсобный работник	1 разряд	6 563

5.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

5.3. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются стимулирующие выплаты и надбавки, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 7 настоящего Положения.

### **6. Выплаты компенсационного характера**

6.1. С учетом норм Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года N 531 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым и Порядка установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях" работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации;

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

- за сверхурочную работу;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за работу в условиях с разделением рабочего дня на части;

- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам работников учреждений без учета других доплат и надбавок к должностному окладу.

Перечень компенсационных выплат, размер и условия их начисления устанавливаются работодателем локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, либо коллективным договором, трудовым договором.

6.2. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда. Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Повышение оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4% должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работникам, которые используют в работе дезинфицирующие средства, а также работникам, которые заняты уборкой туалетов, устанавливается доплата в размере 10% должностного оклада.

При этом руководитель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.3. Работникам учреждения могут устанавливаться доплаты к должностным окладам за выполнение работ различной квалификации, совмещение должностей (профессий), расширение зоны

обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением зоны обслуживания или увеличения объема работ оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора, оплата труда которых осуществляется за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.5. Сверхурочная работа оплачивается не менее чем в двойном размере.

6.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, которые привлекались к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - 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 могут устанавливаться коллективным договором, либо локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, 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.

6.7. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и в порядке, определенными законодательством Российской Федерации.

6.8. Водителям автомобиля по согласованию с профсоюзным комитетом может устанавливаться ненормированный рабочий день с доплатой в размере 25 процентов должностного оклада. Доплата выплачивается пропорционально отработанному времени.

6.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров частей заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

## **7. Выплаты и надбавки стимулирующего характера**

7.1. Выплаты за качество выполняемых работ.

7.1.1. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания.

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, если их деятельность по профилю совпадает с имеющейся ученой степенью, почетным званием.

Соответствие ученой степени, почетного звания профилю деятельности работника по занимаемой должности определяется руководителем учреждения.

Работникам устанавливается надбавка за ученую степень и почетное звание в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

за ученую степень доктора наук в размере 25%;

за ученую степень кандидата наук в размере 15%;

за звание "заслуженный" работникам устанавливаются надбавки за наличие почетного звания Российской Федерации, Украины, СССР, союзных республик СССР, Республики Крым в размере 20%.

При наличии у работника двух ученых степеней надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

7.1.2. Педагогическим работникам учреждений устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка за квалификационную категорию в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

высшая квалификационная категория - 15%;

первая квалификационная категория - 10%;

вторая квалификационная категория - 5%.

7.1.3. Медицинским работникам учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка за квалификационную категорию.

7.1.4. Работникам культуры учреждений в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии Республики Крым устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка за квалификационную категорию.

7.1.5. Водителям автотранспортных средств устанавливается ежемесячная надбавка за классность к должностному окладу в следующих размерах:

водителям II класса - 10%,

водителям I класса - 25%.

Надбавка начисляется за фактически отработанное время.

7.1.6. Премия за образцовое выполнение государственного задания. Размер премии может устанавливаться руководителем с учетом мнения представительного органа при наличии экономии фонда оплаты труда и выполнения государственного задания.

7.1.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

7.2. Надбавка за выслугу лет. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от стажа работы в учреждениях социального обслуживания в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу, %
свыше 3 лет	10
свыше 10 лет	20
свыше 20 лет	30

Порядок и условия выплаты надбавки за выслугу лет устанавливается исполнительным органом государственной власти Республики Крым, к ведению которого отнесены учреждения социального обслуживания, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений.

Надбавка за выслугу лет выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время по основному месту работы и по совместительству.

Установление надбавки за выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

7.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

7.3.1 Надбавка за интенсивность труда.

Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в

соответствующем периоде;

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения (подразделения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственное участие в реализации государственного задания;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Стимулирующая надбавка за интенсивность труда устанавливается работникам на определенный срок, но не более одного календарного года (с 1 января по 31 декабря).

#### 7.3.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, создание экспериментальных площадок;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе; выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения); сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям).

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

#### 7.3.3 Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

#### 7.4. Премия по итогам работы.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Размеры и условия осуществления выплаты премии по итогам работы для всех категорий работников учреждений устанавливаются в коллективных договорах, локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

7.5. Выплаты и надбавки стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 7.3 и 7.4 раздела 7 настоящего Положения не производятся при наличии неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания.

7.6. Разработка показателей и критериев оценки эффективности труда осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной

оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Оценка эффективности деятельности работников определяется по итогам суммирования баллов перечня показателей, на основании Порядка выплат стимулирующего характера и критерий оценки эффективности труда работников ГБУ РК «ЦСО города Саки и Сакского района» (приложение 1).

Начисление премиальных выплат работникам производится на основании Приказа руководителя (директора) учреждения.

#### 7.7. Снижение размера премии:

Размер премии может быть снижен работникам, допустившим следующие упущения в работе:

- нарушение трудовой дисциплины;
- ухудшение качества оказываемых услуг;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб клиентов;
- наличие существенных замечаний, выявленных во время внешних или внутренних проверок;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности, санитарных норм и правил;
- несоблюдение установленного порядка использования материальных ценностей и других ресурсов, неудовлетворительное содержание закрепленного имущества, необеспечение сохранности имущества;

- предоставление ложной информации об объеме и качестве выполненной работы.

#### 7.8. Условия, при которых премирование не производится

Премирование не производится в следующих случаях:

- при снижении экономических и производственных показателей деятельности учреждения в целом;
- за период временной нетрудоспособности;
- за период нахождения в дополнительных учебных отпусках, отпусках, связанных с рождением ребенка, нахождением в декретном отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отпусках без сохранения заработной платы;
- работникам, принятым без испытательного срока, проработавшим менее одного месяца;
- работникам, уволенным с работы по инициативе администрации за нарушение трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей;
- при наложении дисциплинарного взыскания на период наложения взыскания.

## 8. Другие вопросы оплаты труда

В целях укрепления заинтересованности работников в росте производительности труда и повышении уровня его нормирования, качества выполняемых работ, руководитель учреждения по условиям, предусмотренным коллективным договором, могут вводить сдельную оплату труда.

Сдельная оплата труда вводится в пределах фонда оплаты труда работников, для которых она применяется. Сдельные расценки устанавливаются, исходя из должностного оклада по соответствующей должности (профессии) и квалификации, а тем, кто работает по межотраслевым единым нормам выработки или прогрессивным нормам трудовых затрат - с повышением указанного оклада на 10 процентов.

За счет средств от приносящей доход деятельности производится премирование работников, оказание единовременной материальной помощи и единовременного денежного поощрения, а также выплаты стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Указанные выплаты производятся по решению директора при наличии средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

## 9. Переходные положения

Устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой ранее на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.



## **10. Выплаты социального характера**

Экономия фонда оплаты труда может быть использована как на премирование работников, так и на осуществление выплат социального характера, включая материальную помощь (в том числе на оздоровление).

Порядок и условие осуществления выплат социального характера, включая материальную помощь (в том числе на оздоровление), устанавливаются локальными нормативными актами учреждения или в коллективных договорах с учетом мнения представительного органа работников.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда  
работников ГБУ РК «ЦСО города  
Саки и Сакского района»

### **Порядок выплат стимулирующего характера и критерии оценки эффективности труда работников ГБУ РК «ЦСО города Саки и Сакского района»**

Виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения (далее – Порядок) разработаны в целях усиления заинтересованности работников учреждения в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности и направлены на регулирование трудовых отношений, возникающих между работодателем-руководителем и работниками учреждения в связи с предоставлением последним выплат стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения профсоюзного комитета.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах запланированного объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направленных в установленном порядке на оплату труда работников.

При установлении указанных выплат применяется балльная система оценки труда работников.

Выплаты устанавливаются ежемесячно по итогам работы за отчетный период и выплачиваются ежемесячно.

Оценка эффективности деятельности директора ГБУ РК «ЦСО города Саки и Сакского района» определяется по итогам суммирования баллов на основании «Перечня показателей оценки эффективности деятельности учреждений, подведомственных Министерству труда и социальной защиты Республики Крым, их руководителей и критерии их оценки» (приложение 2).

Премирование директора осуществляется на основании Приказа Министерства труда и социальной защиты Республики Крым, в котором определены условия и размер премии за конкретный период.

Оценка эффективности труда работников из числа основного персонала определяется по итогам суммирования баллов на основании Показателей эффективности деятельности работников из числа административно-управленческого персонала и критерии их оценки (приложение 3).

Оценка эффективности труда работников из числа основного персонала определяется по итогам суммирования баллов на основании Показателей эффективности деятельности работников из числа основного персонала и критерии их оценки (приложение 4).

Работников структурных подразделений оценивает непосредственно руководитель подразделения. Работников, подчиненных непосредственно директору, оценивает директор. Результаты оценки доводятся до сведения работников.

Размеры выплат устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу по итогам оценки выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников учреждения за месяц.

Комиссия по оценке эффективности труда работников готовит предложения о премировании.

На основании оформленных расчетов соответствия баллов процентному соотношению к должностным окладам главный бухгалтер производит расчет премиальных выплат по каждому работнику.

Начисление премиальных выплат работникам производится на основании Приказа руководителя (директора) учреждения.

**Перечень показателей оценки эффективности деятельности учреждений, подведомственных  
Министерству труда и социальной защиты Республики Крым, их руководителей и критерии их  
оценки**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения (руководителя)	Критерии оценки	Количество баллов
1	2	3	4
1.1.	Выполнение государственного (муниципального) задания	<p>Выполнение государственного задания в полном объеме</p> <p>Объем выполненного государственного задания определяется как отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему социальных услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно государственному заданию.</p> <p>Пункты государственного (муниципального) задания, в которых определен объем оказываемых услуг, считаются выполненными, если отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему социальных услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно государственному (муниципальному) заданию, составляет не менее 85%</p>	15 баллов
		Выполнение государственного задания не в полном объеме	0 баллов
1.2.	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими социальные услуги	Доля укомплектованности, составляющая 100 %	10 баллов
		Доля укомплектованности, составляющая от 75% до 99%	5 баллов
		Доля укомплектованности, составляющая менее 75 %	3 балла
1.3.	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений и их качество	<p>Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности</p> <p>Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности</p> <p>Непредставление (представление с нарушением сроков) сведений о мероприятиях, проводимых контролирующими органами</p>	<p>10 баллов</p> <p>- 2 балла</p> <p>- 5 баллов</p>

1.4.	Выполнение приказов, поручений, распоряжений, писем Министерства труда и социальной защиты Республики Крым	Своевременное и качественное выполнение приказов, поручений, распоряжений, писем Министерства труда и социальной защиты Республики Крым	10 баллов
		Не выполнение (выполнение с нарушением срока и качества) приказов, поручений, распоряжений, писем Министерства труда и социальной защиты Республики Крым	- 10 баллов
1.5.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения и проживающих (пребывающих) в нем граждан	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил (отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов, Министерства по итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверок), отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обслуживаемых граждан и работников учреждения за отчетный период	10 баллов
		Наличие замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях	5 баллов
		Наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, или исполненных с нарушением указанных сроков, наличие зарегистрированных случаев травматизма обслуживаемых граждан и работников учреждения за отчетный период	- 2 балла
1.6.	Выполнение требований трудового законодательства	Соблюдение норм трудового законодательства, отсутствие замечаний, представлений, предписаний	6 баллов
		Наличие замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях	3 балла
		Наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, или исполненных с нарушением указанных сроков	- 3 балла
1.7.	Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания	1.7.1. Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение учетного периода	5 баллов
		1.7.2. Наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности в течение учетного периода	- 2 балла
		1.7.3. Наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	- 2 балла
		1.7.4. Целевое и эффективное использование средств, в соответствии с нормативным правовым актом, регулирующим расходование средств, полученных от граждан за оказанные платные социальные услуги	5 баллов
1.8.	Качество планирования финансово-	1.8.1. Представление заявок по инициативе учреждения по изменению плана финансово-хозяйственной деятельности (не более 1 в квартал)	5 баллов

	хозяйственной деятельности учреждения	1.8.2. Представление заявок по инициативе учреждения по изменению плана финансово-хозяйственной деятельности ( более 1 в квартал)	- 2 балла
1.9.	Доведение средней заработной платы соответствующих категорий работников учреждения до установленных соотношений среднемесячной заработной платы в регионе в соответствии с «дорожной картой»	Соблюдение установленных учреждению показателей соотношения средней заработной платы соответствующей категории работников учреждения и доведения их в установленные сроки до среднемесячной заработной платы по Республике Крым	5 баллов
		Не соблюдение установленных учреждению показателей соотношения средней заработной платы соответствующей категории работников учреждения и доведения их в установленные сроки до среднемесячной заработной платы по Республике Крым	- 2 балла
1.10.	Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения	Соблюдение установленной учредителем доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения	5 баллов
		Не соблюдение установленной учредителем доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения	- 2 балла
1.11.	Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания социальных услуг и соответствующими установленным нормам и нормативам	Соответствие созданных в учреждении условий проживания, установленных социальными нормами и нормативами по обеспечению граждан одеждой, обувью, мягким инвентарем, продуктами питания, мебелью и предметами длительного пользования, а также порядка предоставления социальных услуг	10 баллов
		Нарушение учреждениями условий проживания, установленных социальными нормами и нормативами по обеспечению граждан одеждой, обувью, мягким инвентарем, продуктами питания, мебелью и предметами длительного пользования, а также порядка предоставления социальных услуг, выявленных в ходе проверки министерством	- 5 баллов
1.12.	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг	1.12.1. Положительные результаты опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в учреждении.	2 балла
		1.12.2. Положительные результаты независимой оценки качества предоставления социальных услуг	2 балла
		Наличие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорных органов	-5 баллов
1.13.	Обеспечение информационной открытости учреждения	1.13.1. Размещение информации об учреждении в соответствии с установленными показателями в сети Интернет (актуальная информация на момент проведения оценки, статистические данные, информация о работе, проводимых мероприятиях)	5 баллов
		1.13.2. Наличие в учреждении официального Интернет-сайта и его системное сопровождение	3 балла

		Отсутствие информации в сети Интернет	- 2 балла
1.14.	Создание попечительского совета в учреждении	Наличие и работа в учреждении попечительского (общественного, наблюдательного) совета и его участие в независимой оценке качества работы учреждения	2 балла
1.15.	Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, о поставщиках социальных услуг, о правах и обязанностях граждан, получающих социальные услуги, о составе попечительского совета, о действующем социальном законодательстве и с другой информацией	3 балла
		Отсутствие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, о поставщиках социальных услуг, о правах и обязанностях граждан, получающих социальные услуги, о составе попечительского совета, о действующем социальном законодательстве и с другой информацией	- 3 балла

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения не начисляются в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

\* По представлению руководителей структурных подразделений Комиссия Министерства вправе уменьшить либо отменить выплату стимулирующего характера.

По итогам анализа баллы суммируются в размерах, исходя из того, что 1 балл соответствует 1% премиального фонда руководителя на соответствующего 1 % премиального фонда руководителя на соответствующий месяц.

Приложение 3  
к Положению об оплате труда  
работников ГБУ РК «ЦСО города  
Саки и Сакского района»

**Показатели эффективности деятельности работников  
ГБУ РК «ЦСО города Саки и Сакского района» из числа административно-управленческого  
и вспомогательного персонала  
и критерии их оценки**

<b>Занимаемая должность</b>	<b>Показатели эффективности</b>	<b>Предельный размер стимулирующих выплат, баллов</b>
Заместитель директора	выполнение государственного задания (плановых показателей) учреждения; обеспечение функционирования системы качества учреждения	20
	качественное выполнение своих должностных обязанностей, соблюдение и выполнение правил противопожарной безопасности и охраны труда	50
	обеспечение информационно-методической работы учреждения, контроль выполнения плановых объемов отделениями; обеспечение деятельности системы внутреннего контроля учреждения	10
	проявление инициативы, применение инновационных методов и форм работы; отсутствие обоснованных жалоб от населения;	10
	обеспечение административно-хозяйственной и производственной работы учреждения; обучение молодых кадров и наставничество в	10

	коллективе; качественная подготовка и участие в конкурсах, мероприятиях, открытых занятиях.	
	<b>Размер стимулирующих выплат ВСЕГО</b>	<b>100</b>
Главный бухгалтер	составление отчетности, хранение бухгалтерских документов, оформление и сдача их в архив;	10
	качественное выполнение своих должностных обязанностей, соблюдение и выполнение правил противопожарной безопасности и охраны труда	50
	обеспечение экономии фонда материальных и финансовых активов;	20
	проявление инициативы, применение инновационных методов и форм работы;	10
	целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания; эффективность расходования средств, полученных от взимания платы с граждан за предоставление социальных услуг.	10
	<b>Размер стимулирующих выплат ВСЕГО</b>	<b>100</b>
Заведующий хозяйством	отсутствие обоснованных жалоб	10
	качественное выполнение своих должностных обязанностей, соблюдение и выполнение правил противопожарной безопасности и охраны труда	50
	обеспечение хозяйственной и производственной работы учреждения;	20
	проведение внеплановых работ хозяйственным способом	20
	<b>Размер стимулирующих выплат ВСЕГО</b>	<b>100</b>
Юрисконсульт	отсутствие обоснованных жалоб	10
	качественное выполнение своих должностных обязанностей, соблюдение и выполнение правил противопожарной безопасности и охраны труда	50
	оказание методической и правовой помощи структурным подразделениям;	20
	участие в работе по заключению договоров	20
	<b>Размер стимулирующих выплат ВСЕГО</b>	<b>100</b>
Ведущий экономист	отсутствие обоснованных жалоб	10
	качественное выполнение своих должностных обязанностей, соблюдение и выполнение правил противопожарной безопасности и охраны труда	50
	контроль за выполнением государственного задания учреждения в разрезе структурных подразделений центра;	20
	соблюдение договорных обязательств	20
	<b>Размер стимулирующих выплат ВСЕГО</b>	<b>100</b>
Инженер по охране труда	участие в разработке рекомендации по организации труда в целях сохранения здоровья и работоспособности работников учреждения;	20
	качественное выполнение своих должностных обязанностей, соблюдение и выполнение правил противопожарной безопасности и охраны труда, отсутствие травматизма	50
	участие в разработке планов по улучшению условий и охране труда работников;	10
	своевременное обеспечение структурных подразделений нормативной документацией по охране труда и технике безопасности;	20
	<b>Размер стимулирующих выплат ВСЕГО</b>	<b>100</b>
Инспектор по кадрам 1 категории	своевременное и качественное оформление документов по персоналу, учету кадров;	10
	качественный подбор кадров и их расстановку	20
	качественное выполнение своих должностных обязанностей, соблюдение и выполнение правил противопожарной безопасности и охраны труда	50

	подготовка и своевременная сдача отчетов о работе, ведение архивных дел	20
	<b>Размер стимулирующих выплат ВСЕГО</b>	<b>100</b>
Бухгалтер 1 категории, кассир	контроль первичной документации по соответствующим направлениям учета и подготовка к счетной обработке;	25
	составление отчетности, хранение бухгалтерских документов, оформление и сдача их в архив.	10
	начисление и перерасчет платежей в бюджет, взносы на социальное страхование, заработной платы работников, налогов и других выплат и платежей;	15
	качественное выполнение своих должностных обязанностей, соблюдение и выполнение правил противопожарной безопасности и охраны труда	50
	<b>Размер стимулирующих выплат ВСЕГО</b>	<b>100</b>
Делопроизводитель	за качественное и своевременное ведение документации;	50
	за состояние служебной документации и ее соответствие нормативным требованиям.	10
	качественное выполнение своих должностных обязанностей, соблюдение и выполнение правил противопожарной безопасности и охраны труда	25
	<b>Размер стимулирующих выплат ВСЕГО</b>	<b>100</b>
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Проведение проверок состояния электрохозяйства	10
	качественное выполнение своих должностных обязанностей, соблюдение и выполнение правил противопожарной безопасности и охраны труда	10
	обеспечение выполнений требований правил противопожарной безопасности и охраны труда в структурных подразделениях;	10
	проявление инициативы, применение инновационных методов и форм работы;	70
	<b>Размер стимулирующих выплат ВСЕГО</b>	<b>100</b>
Водитель	за безаварийную работу;	30
	качественное выполнение своих должностных обязанностей, соблюдение и выполнение правил противопожарной безопасности и охраны труда	50
	за выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей.	20
	<b>Размер стимулирующих выплат ВСЕГО</b>	<b>100</b>
Уборщик служебных помещений	отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима	30
	качественное выполнение своих должностных обязанностей	50
	соблюдение и выполнение правил противопожарной безопасности	20
	<b>Размер стимулирующих выплат ВСЕГО</b>	<b>100</b>

Приложение 4  
к Положению об оплате труда  
работников ГБУ РК «ЦСО города  
Саки и Сакского района»

**Показатели эффективности деятельности работников ГБУ РК «ЦСО города Саки и Сакского района» из числа основного персонала и критерии их оценки**

Занимаемая должность	Показатели эффективности	Предельный размер стимулирующих выплат, баллов
Заведующий	отсутствие обоснованных жалоб	20

отделением дневного пребывания	качественное выполнение своих должностных обязанностей	50
	соблюдение и выполнение правил противопожарной безопасности и охраны труда	10
	участие в реализации программ по улучшению качества жизни и реабилитации граждан пожилого возраста и инвалидов, проведение работы, направленной на повышение имиджа учреждения	10
	организация и проведение социально-значимых мероприятий	10
	<b>Размер стимулирующих выплат ВСЕГО</b>	<b>100</b>
Специалист по социальной работе отделения дневного пребывания	отсутствие обоснованных жалоб	10
	качественное выполнение своих должностных обязанностей, соблюдение и выполнение правил противопожарной безопасности и охраны труда	50
	участие в проведении, социально значимых мероприятий	20
	участие в реализации инновационных программ реабилитации граждан пожилого возраста и инвалидов, проведение работы направленной на повышение имиджа учреждения	20
	<b>Размер стимулирующих выплат ВСЕГО</b>	<b>100</b>
Инструктор по лечебной физкультуре	отсутствие обоснованных жалоб	10
	качественное выполнение своих должностных обязанностей, соблюдение и выполнение правил противопожарной безопасности и охраны труда	50
	участие в проведении, социально значимых мероприятий	20
	участие в реализации инновационных программ реабилитации граждан пожилого возраста и инвалидов, проведение работы направленной на повышение имиджа учреждения	20
	<b>Размер стимулирующих выплат ВСЕГО</b>	<b>100</b>
Инструктор по труду	отсутствие обоснованных жалоб	10
	качественное выполнение своих должностных обязанностей, соблюдение и выполнение правил противопожарной безопасности и охраны труда	50
	участие в проведении, социально значимых мероприятий	20
	участие в реализации инновационных программ реабилитации граждан пожилого возраста и инвалидов, проведение работы направленной на повышение имиджа учреждения	20
	<b>Размер стимулирующих выплат ВСЕГО</b>	<b>100</b>
Парикмахер	отсутствие обоснованных жалоб	10
	участие в проведении, социально значимых мероприятий;	20
	качественное выполнение должностных обязанностей, соблюдение правил противопожарной безопасности и охраны труда	50
	подготовка и своевременная сдача отчетов о работе;	20
	<b>Размер стимулирующих выплат ВСЕГО</b>	<b>100</b>
Культурорганиза- тор	отсутствие обоснованных жалоб	10
	качественное выполнение своих должностных обязанностей, соблюдение и выполнение правил противопожарной безопасности и охраны труда	50
	участие в проведении, социально значимых мероприятий	20



	участие в реализации инновационных программ реабилитации граждан пожилого возраста и инвалидов, проведение работы направленной на повышение имиджа учреждения	20
	<b>Размер стимулирующих выплат ВСЕГО</b>	<b>100</b>
Заведующий отделением отделения социального обслуживания на дому, срочного социального обслуживания	отсутствие обоснованных жалоб	10
	качественное выполнение своих должностных обязанностей	50
	организация и проведение учебы социальных работников	20
	соблюдение и выполнение правил противопожарной безопасности и охраны труда	10
	Участие в реализации программ по улучшению качества жизни и реабилитации граждан пожилого возраста и инвалидов, проведение работы, направленной на повышение имиджа учреждения	10
	<b>Размер стимулирующих выплат ВСЕГО</b>	<b>100</b>
Специалист по социальной работе отделения социального обслуживания на дому, срочного социального обслуживания	отсутствие обоснованных жалоб	10
	качественное выполнение своих должностных обязанностей, соблюдение и выполнение правил противопожарной безопасности и охраны труда	50
	качественное и своевременное ведение документации	20
	организацию приема граждан по социальным вопросам	20
	<b>Размер стимулирующих выплат ВСЕГО</b>	<b>100</b>
Социальный работник	отсутствие обоснованных жалоб, наличие благодарностей за работу от граждан	15
	качественное выполнение своих должностных обязанностей, соблюдение и выполнение правил противопожарной безопасности и охраны труда	15
	удовлетворенность граждан качеством предоставленных услуг	15
	Выполнение особо тяжелых, сложных, разовых работ	15
	Обслуживание сверх норматива численности обслуживаемых граждан (п.14 Приказ МТиСЗ РК от 18.12.2014 №235), особые случаи, связанные со сложностью обслуживания	25
	Соблюдение положений кодекса профессиональной этики	15
	<b>Размер стимулирующих выплат ВСЕГО</b>	<b>100</b>