Приложение
к приказу ГБУ РК «ЦСО города
Саки и Сакского района»
от 18.09.2026 года № 11/26-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.

Настоящее Положение разработано в целях сохранения единых подходов и отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Республики Крым, независимо от ведомственной принадлежности (далее - учреждения социального обслуживания), в соответствии с Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», 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 Республики Крым».

1.2. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами Республики Крым, принятыми в соответствии с Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым» и с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются директором Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.3. Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения и включает в себя должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного Учреждения.

1.4. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

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

1.6. 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.

Работникам государственных учреждений по должности «помощник по уходу», непосредственно занятым оказанием социальных услуг по уходу на дому в системе долговременного ухода за гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в уходе, с которыми заключен срочный трудовой договор, в рамках пилотного проекта по внедрению системы долговременного ухода за гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в уходе, в рамках федерального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Семья» устанавливаются тарифные ставки оплаты труда.

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

1.8. 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.

1.9. Директор Учреждения обязан своевременно и правильно определять размеры заработной платы работников.

1.10. 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 директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

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

2.2. Должностной оклад директора составляет 28 961 руб. в месяц.

Заместителю директора и главному бухгалтеру размер должностного оклада устанавливается на 10 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения и составляет 26 065 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 в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода руководителя учреждения на работу.

2.3. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю устанавливаются Министерством труда и социальной защиты Республики Крым.

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 Министерством труда и социальной защиты Республики Крым.

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 и социальной защиты Республики Крым для руководителя 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 заместителям 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 среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения социального обслуживания, в кратности от 1 до 6.

2.7. Руководителю Учреждения 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 Министерством труда и социальной защиты Республики Крым.

3. Условия оплаты труда работников Учреждения.

3.1. Заведующим отделениями социального обслуживания на дому, отделениями социального

обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов в рамках системы долговременного ухода, 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, руб.
До 160	16 275
от 161 до 320	16 985

3.2. Размеры должностных окладов работников культуры, занятых в Учреждении, устанавливаются в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Крым в сфере культуры, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 11 июня 2019 года № 320:

Должность	Должностной оклад, руб.
Культорганизатор (без категории)	19 086

3.3. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занятых в сфере закупок, устанавливаются в размерах:

Должность	Должностной оклад, руб.
Специалист по закупкам	17 312

3.4. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занятых в сфере охраны труда, устанавливаются в размерах:

Должность	Должностной оклад, руб.
Специалист по охране труда	13 274

3.5. Должностные оклады работников Учреждения, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами, устанавливаются в размерах:

№ пп	Должность	Уровень квалификации в соответствии с утвержденным профессиональным стандартом	Должностной оклад, руб.
1	бухгалтер	5	14 839
1.1.	бухгалтер II категории	5	15 994
1.2.	бухгалтер I категории	5	17 312
2.	специалист по персоналу	6	15 994
3.	делопроизводитель	3	12 320
4.	системный администратор	5	14 840
5.	слесарь-электрик по ремонту электрооборудования 2 разряда	2	10 126
5.1.	слесарь-электрик по ремонту электрооборудования 3 разряда	3	10 302
5.2.	слесарь-электрик по ремонту электрооборудования 4 разряда	3	10 491
5.3.	слесарь-электрик по ремонту электрооборудования 5 разряда	4	10 680
5.4.	слесарь-электрик по ремонту электрооборудования 6 разряда	4	10 886
6.	специалист по социальной работе	6	14 576
7.	социальный работник	4	14 003
8.	инструктор-методист по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту	5	14 840

3.6. Оплата труда работников по должности «помощник по уходу», занятых оказанием социальных услуг по уходу на дому в системе долговременного ухода за гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в уходе.

3.6.1. Работникам учреждений социального обслуживания по должности «помощник по уходу» (далее – помощник по уходу), непосредственно занятым оказанием социальных услуг по уходу на дому в

системе долговременного ухода за гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в уходе, с которыми заключен срочный трудовой договор, устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда.

3.6.2. В основу расчета при повременно-премиальной системе оплаты труда берется тарифная ставка, которая представляет собой размер вознаграждения, подлежащего выплате помощнику по уходу за 1 час оказания социальных услуг по уходу на дому, и премия за высокие результаты работы.

3.6.3. Тарифная ставка оплаты труда помощника по уходу за 1 час оказания социальных услуг по уходу на дому устанавливается в размере 310,45 рубля.

3.6.4. Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем учреждения социального обслуживания в пределах фонда оплаты труда на основании представлений непосредственного руководителя по согласованию с представительным органом работников.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к средней заработной плате помощников по уходу за последние три месяца.

3.6.5. Размер заработной платы помощника по уходу за календарный месяц определяется за фактически оказанные гражданам пожилого возраста и инвалидам услуги по уходу на дому на основании табеля учета рабочего времени за соответствующий месяц.

Режим рабочего времени предусматривает суммированный учет. Учетный период – 1 год.

3.6.6. Финансовое обеспечение повременно-премиальной системы оплаты труда помощников по уходу, занятых оказанием социальных услуг по уходу на дому в системе долговременного ухода за гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в уходе, с которыми заключен срочный трудовой договор, осуществляется в пределах средств, поступивших из федерального бюджета на соответствующий календарный год на соответствующие цели.

3.7. Специалистам по социальной работе отделений социального обслуживания на дому, отделения социального обслуживания на дому в рамках системы долговременного ухода и социальным работникам оклад повышается на 15 процентов. Повышение образует новый должностной оклад, на который начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

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

3.9. 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. Должностные оклады работников Учреждения, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются в размерах:

Квалификационный уровень	Должность	Должностной оклад, руб.
4	Ведущий экономист	15 994
3	Юрисконсульт	13 274

4.2. Должностные оклады педагогических работников Учреждения, устанавливаются в размерах:

Квалификационный уровень	Должность	Должностной оклад, руб.
1	Инструктор по труду	14 183

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

4.4. 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.

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.
Водитель автомобиля	IV разряд	10 491
Уборщик служебных помещений	I разряд	9 052
Подсобный рабочий	I разряд	9 052

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.

5.4. Для упорядочения соотношения уровня заработной платы, сложности выполняемых работ и квалификации работников, для установления соответствия уровня квалификации, профессиональной компетенции работников требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, в учреждении приказом директора создается квалификационная комиссия. Положение о квалификационной комиссии и порядок ее работы утверждается приказом директора.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. С учетом норм Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым и Порядка установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» работникам учреждений социального обслуживания устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными 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 Учреждения 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 Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда.

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

При этом руководитель Учреждения 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 увеличением 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. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты составляет 20% должностного оклада за час работы работника.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце текущего календарного года.

6.7. 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 должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх 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 должностного оклада) за день или час работы) сверх 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.

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

6.9. Работникам Учреждения с их согласия может вводиться рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов) при условии, чтобы общая продолжительность работы не превышала установленную норму продолжительности рабочего дня. Доплата за разделение рабочего дня на части проводится за отработанное время в размере до 30% должностного оклада, конкретный размер доплаты определяет руководитель учреждения социального обслуживания по согласованию с представительным органом работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Время внутрисменного, сменного перерывов в рабочее время не включается.

Перечень должностей работников, которым могут выплачиваться указанные доплаты, утверждается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников.

6.10. 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.

6. 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 Учреждения 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. Работникам культуры Учреждения в соответствии с Положением о системе оплаты труда

работников государственных учреждений Республики Крым в сфере культуры, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 11 июня 2019 года № 320, устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка за квалификационную категорию

7.1.4. 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.

7.1.5. 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.

7.1.6. 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, награждении 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 социального обслуживания 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 устанавливаются Министерством труда и социальной защиты.

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 социального обслуживания, 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 социального обслуживания 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 социального обслуживания (подразделения);

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения социального обслуживания;

- 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 должностному окладу.

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 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 должностному 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 Учреждения устанавливаются в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

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 решения Комиссии по оценке эффективности труда работников ГБУ РК «ЦСО города Саки и Сакского района».

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 должностному 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 стимулирующего характера в случае применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляются в соответствии со статьёй 135 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 должностного оклада на 10 процентов.

9. Переходные положения

Устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением заработная плата работников Учреждения (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 социального обслуживания, 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 условия осуществления выплат социального характера, включая материальную помощь (в том числе на оздоровление), устанавливаются локальными нормативными актами или в коллективном договоре Учреждения.