

Директор ГБУ СО КК «Белоглинский
КЦСОН»

Н.Н. Шатохина Н.Н. Шатохина

12 января 2024 г.




Председатель профсоюзного комитета
ГБУ СО КК «Белоглинский
КЦСОН» *Е.С. Можная* Е.С. Можная
12 января 2024 г.


Изменения к Коллективному договору № 22-Б от 12.04.2023 г. на 2023-2026 годы

Государственного бюджетного учреждения социального
обслуживания Краснодарского края «Белоглинский
комплексный центр социального обслуживания
населения»



Одобрено на общем собрании
работников 12 января 2024 г.
Протокол № 3 от 12.01.2024 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета

Е.С. Можная
«12» января 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБУ СО КК
«Белоглинский КЦСОН»

Н.Н. Шагохина
«12» января 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
государственного бюджетного учреждения социального обслуживания
Краснодарского края «Белоглинский комплексный центр социального
обслуживания населения»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников ГБУ СО КК «Белоглинский КЦСОН», разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Краснодарского края от 5 ноября 2014 г. № 3051-КЗ «О социальном обслуживании населения на территории Краснодарского края», от 11 ноября 2008 г. №1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» и другими нормативными правовыми актами Краснодарского края, регулируемыми вопросы оплаты труда.

1.2. Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников ГБУ СО КК «Белоглинский ЦСОН», обеспечения повышения уровня оплаты труда и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда работников учреждений.

Положение применяется при определении заработной платы работников ГБУ СО КК «Белоглинский КЦСОН».

Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников учреждения, включающей размеры окладов (должностных окладов), ставок, перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия оплаты труда директора (руководителя) учреждения, его заместителя, главного бухгалтера, другие вопросы оплаты труда.

1.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и

максимальными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

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

При этом в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающих минимального размера оплаты труда, не входят выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также дополнительные оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

Полученная за работу по совместительству заработная плата при подсчете среднего заработка по основной работе не учитывается.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

Размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются директором (руководителем) учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок, установленных Положением, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, а также служащих, осуществляющих профессиональную деятельность в сфере социального обслуживания, по ПКГ приведены в приложении 1 к Положению.

Конкретный размер окладов (должностных окладов), ставок по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключение директора (руководителя) учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального оклада (должностного оклада), ставки первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня».

4

Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждения (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

Индексация заработной платы осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации или Краснодарского края.

При проведении индексации заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соответствии от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

С учетом условий труда работников учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 Положения.

Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 Положения.

Порядок формирования фонда оплаты работников государственных учреждений, подведомственных министерству, приведен в приложении 4 к Положению.

3. Порядок и условия установления выплат Компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения (в том числе директору (руководителю) учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения) могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер

данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

3.1.2.1. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.2.2. Выплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производятся в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные Положением.

3.1.3. Выплаты работникам занимающим должности специалистов, работающих в сельской местности

Работникам, занимающим должности специалистов (в том числе директору и его заместителям, главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера, руководителям структурных подразделений и их заместителям) учреждения, устанавливаются выплаты за работу в сельской местности в размере 25% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Указанная выплата распространяется на специалистов, выполняющих свои функции непосредственно в сельской местности, даже если они состоят в штате учреждения, расположенного в городском округе, городском поселении или поселке городского типа, независимо от того, где они проживают.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6

3.3. Выплаты компенсационного характера, минимальные размеры и порядок их применения устанавливаются локальными нормативными актами об оплате труда работников учреждения в соответствии с Положением.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работников.

4. Порядок и условия установления выплат Стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждения могут устанавливать следующие выплаты стимулирующего характера:

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам на определенный срок, но не более календарного года приказом директора (руководителя) учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом на основании представления руководителя структурного подразделения. Надбавка отменяется при ухудшении показателей в работе.

Максимальным размером надбавка не ограничена.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, размер и условия их осуществления конкретизируются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на определенный срок, но не более календарного года приказом по учреждению по согласованию с выборным профсоюзным органом на основании представления руководителя структурного подразделения. Надбавки отменяются при ухудшении показателей в работе.

Максимальным размером надбавка не ограничена.

Выплаты за качество выполняемых работ, размер и условия их осуществления конкретизируются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.1.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются:

в размере 20% оклада (должностного оклада), ставки за первые три года и 10 % за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы всем работникам учреждения.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет выплачиваются по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки без учета повышающих коэффициентов за работу в опасных для здоровья и особо тяжелых условиях труда, других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Право на получение выплаты наступает со дня исполнения трехлетнего, пятилетнего стажа непрерывной работы.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на установление повышающих коэффициентов за продолжительность непрерывной работы в учреждении, приведен в приложении 3 к Положению.

4.1.4. Премияльные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к отраслевому профессиональному празднику.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает директор (руководитель) учреждения.

Выплаты премии работникам учреждений производится в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения, утвержденным директором (руководителем) учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным представительным органом работников.

При этом наименование премии, период, за который выплачивается и условия ее выплаты, конкретизируются в положении о материальном стимулировании работников учреждения.

Условия премирования должны в первую очередь учитывать систему оценки объема, качества и эффективности оказываемого вида услуг, которые строятся исходя из подхода, основанного на учете конечных результатов, и показателей, имеющих количественное выражение.

Критерии и (или) целевые показатели оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом работников учреждения.

Премирование работников учреждения осуществляется по решению директора (руководителя) учреждения в пределах фонда оплаты труда:

Заместителя директора (руководителя), главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных директору (руководителю) непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителю директора, - по представлению заместителя директора;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премии не ограничены.

Премии, предусмотренные Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о материальном стимулировании работников учреждений, утвержденного локальным нормативным актом учреждения.

4.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке за ведомственное почетное звание

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке за ведомственное почетное звание – 0,1.

Директор (руководитель) учреждения, имеющим другие почетные звания, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а специалистам учреждения – при соответствии почетного звания профиля педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке за почетное звание применяются только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий «Заслуженный работник социального обеспечения Российской Федерации» и «Заслуженный работник социальной защиты населения Краснодарского края» упомянутый коэффициент применяется по одному из оснований.

При наличии правовых оснований повышающий коэффициент устанавливается по всем категориям должностей работников учреждения.

4.1.5.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

9

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.1.6. Другие денежные поощрения

4.1.6.1. Поощрительные выплаты разового характера к юбилейным датам, праздничным датам, профессиональному празднику, при уходе на пенсию, по результатам внедрения рационализаторских предложений выплачиваются работникам в пределах фонда оплаты, но не более размера оклада (должностного оклада).

4.1.6.2. Выплаты за специфику работы в учреждениях и структурных подразделениях, оказывающих социальные услуги в стационарной, полустационарной и надомной форме обслуживания:

4.1.6.2.1. Повышающий коэффициент в размере 25% оклада (должностного оклада), ставки устанавливается работникам учреждений (отделений):

для граждан, частично утративших способность либо возможность осуществлять самообслуживание, обеспечивать основные жизненные потребности в силу заболевания, травмы, возраста или наличия инвалидности.

4.2. Отдельным категориям работников учреждения предоставляются другие виды выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены высшим исполнительным органом Краснодарского края.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и порядок их применения устанавливаются в положениях об оплате труда работников учреждения в соответствии с Положением.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом работников учреждения.

4.5. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.6. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (в том числе директору (руководителю) учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения) устанавливается в виде повышающего коэффициента, в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5. Порядок и условия оплаты труда директора (руководителя) учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения

5.1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения оклада (должностного оклада), ставки директора (руководителя), его заместителя, главного бухгалтера государственного учреждения Краснодарского края определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера оклада (должностного оклада), ставки директора (руководителя), его заместителя, главного бухгалтера государственного учреждения Краснодарского края.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официально статистического учета.

При расчете средней заработной платы работников учреждения для определения размера оклада (должностного оклада), ставки директора (руководителя), его заместителя, главного бухгалтера учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, за исключением работников, оклад (должностной оклад), ставку которых устанавливается от оклада (должностной оклад), ставки директора (руководителя), его заместителя, главного бухгалтера, и работников, оклад (должностной оклад), ставка устанавливается от оклада (должностной оклад), ставки директора (руководителя), его заместителя, главного бухгалтера структурного подразделения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера.

Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления оклада (должностного оклада), ставки директора (руководителя) учреждения.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения, для определения оклада (должностного оклада), ставки директора (руководителя) учреждения за календарный год, предшествующий году установления оклада (должностного оклада), ставки директора (руководителя), размер оклада (должностного оклада), ставки директора (руководителя) учреждения определяется министерством.

Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарному году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада (должностного оклада), ставки директора (руководителя) учреждения.

При определении среднемесячной численности работников учреждения учитывается среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля – по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на более чем одном окладе (должностном окладе), ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяц по календарю в отчетном месяце.

Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешним совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

5.2. Оклад (должностной оклад), ставка директора (руководителя) учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы с последующим округлением до сотен рублей.

Должностной оклад директора (руководителя) учреждения устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Кратность устанавливается министерством и определяется с учетом: социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых государственным учреждением услуг (выполняемых работ);

масштабов управления государственным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

Трудовой договор с директором (руководителем) учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Оклады (должностные оклады), ставки заместителя директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже окладов (должностных окладов), ставок директора этого учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора (руководителя), его заместителя, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения устанавливается в кратности

от 1 до 8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора (руководителя), его заместителя, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения может быть увеличен в установленном порядке по решению министерства в отношении директора (руководителя) учреждения, его заместителя, главного бухгалтера в учреждении, включенных в соответствующий перечень, утвержденный министерством.

Заработная плата директора (руководителя) учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), ставки, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера директору (руководителю) учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделами 3,4 Положения.

Директору (руководителю) учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом показателей деятельности учреждения, выполнения государственных заданий, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, и утвержденным положением о материальном стимулировании директоров (руководителей) учреждений.

Размеры и порядок выплат стимулирующего характера ежегодно устанавливается министерством в дополнительных соглашениях к трудовым договорам директора (руководителя) учреждения.

Премирование директора (руководителя) учреждения производится на основании приказа министерства с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями и оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения в целом и с утвержденным положением о материальном стимулировании директора (руководителя) учреждения.

Размеры премирования директора (руководителя), порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору с директором (руководителем) учреждения.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Директор (руководитель) учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

Порядок проведения тарификации работников учреждений утверждается приказом министерства.

При установлении факта неправильной оплаты труда директор (руководитель) учреждения обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

6.2. Из фонда оплаты труда учреждения работников (в том числе директора (руководителя) учреждения, его заместителя и главного бухгалтера) может предоставляться материальная помощь в порядок и на

условиях, определенных правовым актом министерства, локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Работнику может выплачиваться материальная помощь в размере одного оклада (должностного оклада), ставок на основании личного заявления при уходе в отпуск, в связи с тяжелой длительной болезнью, смертью близких родственников (родители, супруг, супруга, дети), утратой личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия в рамках фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает директор (руководитель) учреждения по согласованию с представительным органом работников на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи директору (руководителю) учреждения и ее конкретных размерах принимает министерство.

6.3. Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

6.4. В учреждениях может быть установлена сдельная система оплаты труда (в том числе для отдельных подразделений учреждения или отдельных категорий работников) в пределах утвержденного объема средств на оплату труда работников, в отношении которых она применяется, исходя из производственной необходимости и экономической целесообразности.

Необходимым условием введения сдельной системы оплаты труда является наличие утвержденных учреждением (с учетом требований министерства) норм труда и сдельных расценок.

6.5. Штатное расписание государственного учреждения Краснодарского края утверждается приказом директора (руководителя) учреждения по согласованию с министерством в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных министерством.

В учреждении независимо от источников финансирования формируется единое штатное расписание.

6.6. Директор (руководитель) учреждения исходя из производственной необходимости вправе вводить в штатные расписания должности, не предусмотренные для них нормативами, но обусловленные действующей системой оплаты труда для данных учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.7. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора (руководителя) учреждения по согласованию с министерством.

6.8. Фонд оплаты труда рассчитывается с учетом средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг в форме социального обслуживания на дому, где размер ежемесячной платы за предоставление социальных услуг в форме социального обслуживания на дому рассчитывается на основе тарифов на социальные услуги, но не может превышать 50 % между величиной среднедушевого дохода получателя социальной услуги и предельной величиной среднедушевого дохода, установленной в Краснодарском крае, объем средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг, в фонде оплаты труда не может превышать 75 % от общей суммы дохода.

ПРОТОКОЛ № 3

общего собрания трудового коллектива ГБУ СО КК «Белоглинский КЦСОН»

с. Белая Глина

от 12.01.2024 г.

Всего членов трудового коллектива – 176

Присутствовало – 164

Повестка дня:

- внесение изменений в коллективный договор ГБУ СО КК «Белоглинский КЦСОН» на 2023-2026 годы № 22-Б от 11.04.2023 года.

Слушали:

1. Шатохину Н.Н. – директора учреждения, о необходимости внесения изменений в коллективный договор ГБУ СО КК «Белоглинский КЦСОН» на 2023-2026 годы № 22-Б от 11.04.2023 года, а именно дополнить коллективный договор Приложением № 10 «Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Белоглинский комплексный центр социального обслуживания населения».

Решили:

Внести изменения в коллективный договор ГБУ СО КК «Белоглинский КЦСОН» на 2023-2026 годы № 22-Б от 11.04.2023 года, а именно дополнить коллективный договор Приложением № 10 «Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Белоглинский комплексный центр социального обслуживания населения».

Голосовали единогласно.

Секретарь собрания –

 Н.В. Носкова

