

УТВЕРЖДЕНО:

общим собранием трудового коллектива
ГКУ «Комплексный центр социального
обслуживания населения в Прохладненском
муниципальном районе» МТ и СЗ КБР
«30» марта 2021 г.

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

ГКУ «Комплексный центр социального обслуживания населения в
Прохладненском муниципальном районе»
Министерства труда и социальной защиты
Кабардино-Балкарской Республики
на 2018-2021 гг.

Изменения и дополнения подписали:

Председатель
Профсоюзного комитета
С.В. Лобойко

«30» марта 2021 г..

Директор ГКУ «КЦСОН в
Прохладн. м.р.» МТ и СЗ КБР
Н.И. Слюнько

«30» марта 2021 г.

Изменения и дополнения зарегистрированы

Прохладненская межрайонная
территориальная организация
профсоюза РГУ и ОО

Р.Ф. Захарченко
«04» апреля 2021 г..

ГКУ «ЦТЗ и СЗ г. Прохладного и
Прохладненского м.р.» МТ и СЗ КБР

Л.А. Краюшкина

«04» апреля 2021 г.

Внести изменения и дополнения в следующие приложения коллективного договора: Приложение №3 **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «Комплексный центр социального обслуживания населения в Прохладненском муниципальном районе» МТ и СЗ КБР.**

Считать утратившими силу Приложение №3 ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «Комплексный центр социального обслуживания населения в Прохладненском муниципальном районе» МТ и СЗ КБР в предыдущих редакциях.

Приложение №3 ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «Комплексный центр социального обслуживания населения в Прохладненском муниципальном районе» МТ и СЗ КБР изложить в следующей редакции:

Работодатель

Директор ГКУ «КЦСОН в Прох. м.р.»
МТ и СЗ КБР

_____ Н.И.Слюнько

«30» марта 2021 г.

М.П.

Представитель профкома

Председатель
профсоюзного комитета

_____ С.В. Лобойко

«30 » марта 2021 г.

М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

**«Комплексный центр социального обслуживания населения в Прохладненском
муниципальном районе» МТ и СЗ КБР**

I. Общие положения

1.1 Положение об оплате труда работников Государственного казенного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения в Прохладненском муниципальном районе» Министерства труда и социальной защиты Кабардино-Балкарской Республики (далее именуется Положение) разработано на основании Постановления Правительства Кабардино-Балкарской Республики №164-ПП от 06 июня 2013 года «О положении об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерства труда и социальной защиты Кабардино-Балкарской Республики» и изменений, вносимых в данное постановление, постановлением Правительства КБР №225-ПП от 06.10.2014г, Постановлением Правительства КБР от 27.04.2015г. № 80-ПП и Постановлением Правительства КБР от 29.04.2020г. №95-ПП, Распоряжение Правительства КБР №536-рп от 27.11.2020г.

1.2 Настоящее положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников государственного казенного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения в Прохладненском муниципальном районе» МТ и СЗ КБР и включает в себя:

- размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ).
- размеры повышающих коэффициентов;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия оплаты труда директора Центра, его заместителя и главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3 Положение носит обязательный характер

2. «Порядок и условия оплаты труда»

2.1 «Основные условия оплаты труда»

2.1.1 Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением и Коллективным договором Центра.

2.1.2 Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.1.3 По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, устанавливаются часовые ставки заработной платы в соответствии с приложением N 1 к Положению.

2.1.4 Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

2.1.5 Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.2 Размеры окладов и размеры повышающих коэффициентов по должностям (профессиям) работников Центра.

2.2.1 Размеры должностных окладов определяются настоящим Положением, размеры повышающих коэффициентов устанавливаются директором Центра на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работника, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы. Конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладу утверждаются штатным расписанием Центра, по согласованию с Министерством труда и социального развития КБР.

2.2.2 «Размеры окладов и размеры повышающих коэффициентов по профессии рабочих»

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, в рублях
-------------------------	----------------------------------------------------------	-------------------------

1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; кастелянша; кухонный рабочий; оператор котельной; оператор стиральных машин; официант; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь- сантехник, сторож; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; электромонтажник по ремонту и обслуживанию электрооборудования, швея	3955,20
----------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------

Размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня" - до 2,5.

**Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; <u>водитель автомобиля;</u>	4234,33

Размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня" - до 2,5.

2.2.3. Размеры окладов и размеры повышающих коэффициентов по общепромышленным должностям служащих

**Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные должности служащих первого уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир	4268,32

Размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня" - до 2,5.

**Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные должности служащих второго уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	4792,59
2 квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством.	5161,33
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар),	5463,12

Размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня" - до 3,0.

**Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные должности служащих третьего уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	бухгалтер инженер-программист (программист); психолог; юрисконсульт; инженер по охране труда и технике безопасности; специалист по охране труда;	5564,06

Размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня" - до 3,0.

2.2.4 Размеры окладов и размеры повышающих коэффициентов по должностям медицинских и фармацевтических работников»

**Профессиональная квалификационная группа
"Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	санитарка; санитарка (мойщица); санитарка-уборщица	4178,71

Размер повышающего коэффициента по ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня" – до 4,5.

2.2.5 «Размеры окладов и размеры повышающих коэффициентов по должности работников занятых в сфере предоставления социальных услуг.»

**Профессиональная квалификационная группа
"Должности специалистов второго уровня,
осуществляющих предоставление социальных услуг"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	Социальный работник-основное и среднее (полное) общее образование	4480
2 квалификационный уровень	Социальный работник-начальное профессиональное образование, среднее профессиональное образование, неполное высшее образование	4703
3 квалификационный уровень	Социальный работник- высшее профессиональное образование (профильное)	4930

Размер повышающего коэффициента по ПКГ "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг" - до 4,0.

**Профессиональная квалификационная группа
"Должности специалистов третьего уровня в
учреждениях здравоохранения и осуществляющих
предоставление социальных услуг"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	Специалист по социальной работе;	6055,37

Размер повышающего коэффициента по ПКГ "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг" - до 3,00.

**Профессиональная квалификационная группа
"Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и
осуществляющих предоставление социальных услуг"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
	Заведующий отделением (социальной службой)	7195,58

Размер повышающего коэффициента по ПКГ "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг" - до 3,0.

2.2.6 Размеры окладов и размеры повышающих коэффициентов по должностям работников образования.

**Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, в рублях
2 квалификационный уровень	Социальный педагог	6848,47

Размер повышающего коэффициента по ПКГ должностей педагогических работников - до 3,0.

2.3 Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам

Настоящим Положением об оплате труда работников Государственного казенного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения в Прохладненском муниципальном районе» Министерства труда, занятости и социальной защиты КБР предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам **стимулирующего** характера:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, водителям за классность».

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.3.1 Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности. **Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.**

2.3.2 Персональный повышающий коэффициент к окладу по должности может устанавливаться работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором Центра персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

2.3.3 Повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы устанавливается всем работникам в зависимости от количества лет, проработанных в учреждениях системы социальной защиты.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу за непрерывный стаж работы

- при стаже работы от 1 до 3 лет - 0,10;
- при стаже работы от 3 до 5 лет - 0,20;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 0,30;
- при стаже работы от 10 лет и выше – 0,40;

Установление размера повышающих коэффициентов к окладу за непрерывный стаж работы регламентируется приказом директора, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающего коэффициента к окладу за непрерывный стаж работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Исчисление стажа, дающего право на установление повышающих коэффициентов за непрерывный стаж работы, производится в соответствии с приложением N2 к настоящему Положению.

2.3.4 Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию работникам устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,20;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,15;
- при наличии второй квалификационной категории - 0,10.

Выплаты за квалификационную категорию определяется путем умножения должностного оклада на процент, устанавливаемый за категорию работника.

Квалификационная категория учитывается при работе этих работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория согласно дате приказа органа, при котором создана квалификационная комиссия.

Руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Квалификационная категория действует в течение 5 лет со дня издания приказа соответствующего органа о присвоении квалификационной категории.

За 4 месяца до окончания срока действия квалификационной категории

работник вправе **письменно** обратиться в аттестационную комиссию для прохождения переаттестации. В случае задержки переаттестации по уважительной причине, не зависящей от работника, по предоставлению директора Центра срок переаттестации специалиста переносится на 6 месяцев, в течение которых работнику выплачивается надбавка за квалификационную категорию.

В случае отказа специалиста от очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается со дня истечения 5-летнего срока ее присвоения.

2.3.5. Изменение размеров окладов и надбавок производится в следующие сроки:

при изменении ПКГ оплаты труда - согласно дате приказа по учреждению;

при присвоении квалификационной категории - согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия;

при изменении стажа непрерывной работы - со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

2.3.6. Водителям автомобилей учреждений устанавливается повышающий коэффициент к окладу "за классность".

Размеры повышающих коэффициентов к окладу водителям "за классность":

водителям 1 класса - 0,25;

водителям 2 класса - 0,10.

Применение повышающего коэффициента к окладу водителям "за классность" не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

2.4 «Компенсационные выплаты»

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не определено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

В Учреждении в целях оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и не рабочие праздничные дни, в сельской местности и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

2.4.1 Работникам Центра устанавливается повышающий коэффициент к окладу за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации, и на основании проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 15 процентов должностного оклада.

Применение повышающих коэффициентов к окладу за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

2.4.2. В связи с расположением здания Центра в сельской местности специалистам Центра, устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады по сравнению с окладами специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

К специалистам относятся следующие должности:

Директор

Заместитель директора

Главный бухгалтер

Заведующий отделением

Специалист по социальной работе

Социальный работник

Юрисконсульт

Программист

Психолог

Применение повышающего коэффициента к окладу за работу в сельской местности образует новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4.3 Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

2.4.4 Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

Размер доплаты - 50 процентов части оклада (должностного оклада или часовой тарифной ставки) за каждый час работы в ночное время.

2.4.5 Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в следующем порядке:

1) работникам, труд которых оплачивается по часовым ставкам начисляется доплата в размере 100% от часовой тарифной ставки согласно отработанным часам;

2) работникам, получающим месячный оклад, оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада, если их работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работающего 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.

2.4.6. Повышенная оплата сверхурочной работы регулируется статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации и производится в следующем порядке:

1) за первые два часа работы производится доплата не менее чем в полуторном размере от часовой тарифной ставки без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

2) за последующие часы - не менее чем в двойном размере от часовой тарифной ставки без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно.

2.5. Стимулирующие выплаты

Порядок и условия выплат стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников учреждения, утвержденными директором Центра по согласованию с выборным профсоюзным органом

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за высокое качество работ;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год)

Максимальным размером стимулирующие выплаты не ограничены.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере.

При изменении оклада работника в течение расчетного периода (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) определяется среднее значение оклада. Для этого суммируются все выплаты по окладам за период и делят на количество месяцев в периоде. Полученное значение умножают на процентное соотношение причитающейся премии.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

премии - за соответствующий период отработанного времени в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности (Приложение №5 к настоящему Положению) деятельности работников за этот же отработанный период времени;

стимулирующие надбавки - в соответствии с Положением «О премировании работников ГКУ «КЦСОН в Прохладненском муниципальном районе» МТ и СЗ КБР. Критерии и Положение о премировании утверждаются директором Центра по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению директора Центра в пределах ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Оценку эффективности работы заместителя директора, главного бухгалтера дает директор Центра, заведующих структурными подразделениями Центра –заместитель директора, остальных работников, занятых в структурных подразделениях Центра - на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения Центра.

3. Условия оплаты труда директора Центра, его заместителя и главного бухгалтера

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

Должностной оклад директора Центра определяется трудовым договором, заключаемым в установленном порядке, и зависит от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения и составляет не более 2 размеров среднемесячной заработной платы работников Центра. Показатели и порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда утверждаются локальным нормативным актом Министерства труда и социальной защиты КБР.

Размер должностного оклада директора определяется решением Министерства труда и социальной защиты КБР.

Порядок выплат стимулирующего характера директора устанавливается Министерством труда и социальной защиты Кабардино-Балкарской Республики, в ведении которого находится Центр.

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 нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Центра, заместителя директора Центра, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Центра (без учета заработной платы директора, заместителя директора, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом государственного органа, осуществляющего функции учредителя, в кратности от 1 до 3.

Должностные оклады заместителя директора Центра и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора.

Выплаты компенсационного характера директора Центра и его заместителям осуществляются в зависимости от условий труда, в соответствии с настоящим Положением.

Заместителю директора и главному бухгалтеру учреждения выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с Положением о премировании работников Центра.

Повышающие коэффициенты, предусмотренные разделом 2.3 настоящего Положения, не применяются к окладам (должностным окладам) заместителя директора и главного бухгалтера.

4. Порядок формирования фонда оплаты труда и штатного расписания

4.1 Фонд оплаты труда Центра формируется на календарный год исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета

Кабардино-Балкарской Республики и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера за счет бюджетных ассигнований из республиканского бюджета КБР должен составлять не менее 30% от средств на оплату труда.

Фонд оплаты труда административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Центра должен составлять не более 25 процентов от фонда оплаты труда.

4.2 Фонд оплаты труда в учреждении состоит из фонда оплаты по должностным окладам и компенсационным выплатам и фонда стимулирования, который имеет как регулярный, так и разовый характер.

4.3 Экономия по фонду оплаты труда в связи с оптимизацией структуры и штатов направляется на повышение оплаты труда работников.

4.4 Штатное расписание центра утверждается директором по согласованию с Министерством труда и социальной защиты КБР.

4.5 Наименование должностей и квалификационные требования должны соответствовать требованиям, указанным в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

5. «Заключительные положения»

5.1. При награждении государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики, Российской Федерации директора Центра, заместителя директора, главного бухгалтера и работников Центра выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

Работникам Центра, награжденным государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате, включая все виды ежемесячных надбавок и доплат к должностному окладу, дополнительный оплачиваемый отпуск 3 календарных дня.

Работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается указанная надбавка к заработной плате, исчисленной не ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

5.2 Норма рабочего времени работников учреждений устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

5.3. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

5.4 Работа в течение двух смен подряд запрещается.

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

5.6 Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

5.7 Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.8. Для работников согласно Приложения №1 к настоящему Положению устанавливается суммированный учет рабочего времени.

Учетный период –квартал.

5.9 Учреждение обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

При суммированном учете рабочего времени расчет заработной платы производится исходя из часовой ставки.

Расчет часовой ставки определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Перечень профессий рабочих, оплата труда которых рассчитывается за 1 нормо-час приведен в Приложении №1 к данному Положению об оплате труда.

Месячная заработная плата работников по данному перечню профессий рабочих должна быть не менее минимального размера оплаты труда (установленного на момент расчета заработной платы), деленного на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем квартале в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце.

Главный бухгалтер

Минава Т.В.

Настоящие изменения вступают в силу со дня внесения изменений в коллективный договор и распространяются на правоотношения, возникшие с 01 января 2021 года

Приложение N 1
к Положению
об оплате труда работников
Государственного казенного учреждения
«КЦСОН в Прохладненском муниципальном районе»
МТ и СЗ КБР от 21 октября 2020 года

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ,
ОПЛАТА ТРУДА КОТОРЫХ РАССЧИТЫВАЕТСЯ ЗА 1 НОРМО-ЧАС**

N п/п	Наименование должностей, профессий
1	Уборщик помещений (санитарка, санитарка –уборщица)
3	Сторож
4	Повар
5	Кухонный рабочий

Главный бухгалтер

Минава Т.В.

Приложение N 2

к Положению
об оплате труда работников
Государственного казенного учреждения
«КЦСОН в Прохладненском муниципальном районе»
МТ и СЗ КБР от 21 октября 2020 года

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА РАБОТЫ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА ЗА НЕПРЕРЫВНЫЙ СТАЖ РАБОТЫ

1. В стаж работы засчитывается всем работникам учреждений социальной защиты населения:

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях в учреждениях социальной защиты населения, здравоохранения, Роспотребнадзора (Госсанэпиднадзора), образования и занятости населения;

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

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

время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях социальной защиты населения, здравоохранения и образования, труда и занятости населения при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях социальной защиты населения, здравоохранения, образования, труда и занятости населения;

время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в т.ч. учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля, время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в т.ч. старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

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

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

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел),

прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение социальной защиты населения не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, независимо от продолжительности перерыва;

время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений, независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях социальной защиты населения, здравоохранения, Роспотребнадзора (Госсанэпиднадзора), образования, труда и занятости населения;

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

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

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

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

время работы в учреждениях здравоохранения, образования, социальной защиты, труда и занятости населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 г.;

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

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

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

4. Стаж работы сохраняется:

при поступлении на работу в учреждения при отсутствии во время перерыва другой работы:

4.1. не более одного месяца:

со дня увольнения из учреждений социальной защиты, здравоохранения, Роспотребнадзора (Госсанэпиднадзора), образования, труда и занятости населения;

после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях социальной защиты, здравоохранения, Роспотребнадзора (Госсанэпиднадзора), образования, труда и занятости населения;

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

со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социальной защиты населения, органов Роспотребнадзора (Госсанэпиднадзора), Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Обществ Красного

Креста, комитетов профсоюзов работников социальной защиты, здравоохранения, образования и с должностей доверенных врачей;

после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, фельдшерско-акушерских пунктов, профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;

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

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

4.2. не более двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений социальной защиты населения, здравоохранения, Роспотребнадзора (Госсанэпиднадзора), образования, труда и занятости населения после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

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

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

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

4.3. не более трех месяцев:

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

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

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

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

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

4.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях социальной защиты населения, здравоохранения, Роспотребнадзора (Госсанэпиднадзора), образования, труда и занятости населения:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по

труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

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

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

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

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

4.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

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

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

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

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

Главный бухгалтер

Минава Т.В.

Пропиши, проиши, проиши
и скреплено печатью

20/2/2020

листов

Директор

Н.И.Слюнько.

