

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета

И.В. Крылова
И.В. Крылова

15 сентября 2024 года



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ СО КК
«Кавказский КЦСОН»

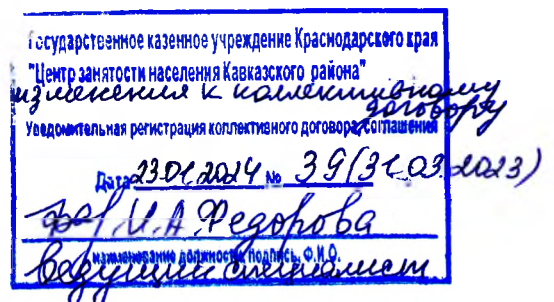
С.А. Сивицкий
С.А. Сивицкий

15 сентября 2024 года



**Дополнение и изменения
к коллективному договору
№ 39 от 31.03.2023 года**

государственное бюджетное учреждение социального обслуживания
Краснодарского края «Кавказский комплексный центр социального
обслуживания населения»
на период с 30 марта 2023 года до 29 марта 2026 года



Утвержден

общим собранием работников

Протокол № 3 от 15 сентября 2024 года

Дополнения и изменения
к коллективному договору
государственного бюджетного учреждения
социального обслуживания Краснодарского края
«Кавказский комплексный центр социального обслуживания населения»

от 23 января 2024 года

В соответствии с постановлением Губернатора Краснодарского края от 25.12.2023 № 1152 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края», внести изменения в коллективный договор:

1. Изложить приложение № 2 в новой редакции:

«

Приложение 2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель
профсоюзного комитета
_____ И.В. Крылова
_____ 2024 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ СО КК
«Кавказский КЦСО Н»
_____ С.А. Сивицкий
_____ 2024 года

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

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Кавказский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами Краснодарского края от 05 ноября 2014 года № 3051-КЗ «О социальном обслуживании населения на территории Краснодарского края», от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением

губернатора Краснодарского края от 25 декабря 2023 года № 1152 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края»» и другими нормативными правовыми актами Краснодарского края, регулируемыми вопросы оплаты труда.

1.2. Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Кавказский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее - учреждение), обеспечения повышения уровня оплаты труда и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда работников учреждения.

Положение применяется при определении заработной платы работников учреждения.

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 заместителей директора, другие вопросы оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

профессиональных стандартов;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения соответствующей организации профессионального союза (выборного представительного органа работников).

Повышение уровня заработной платы работников учреждений производится в порядке, установленном трудовым законодательством или иными нормативными правовыми актами.

1.4. 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 учреждений.

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 превышающей 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. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются директором учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок, установленных Приложением к постановлению губернатора Краснодарского края от 25 декабря 2023 года № 1152 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края», 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, а так же Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Краснодарского края; для работников учреждения занятых на общеотраслевых профессиях - приложением № 2 «Минимальные размеры должностных окладов и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей специалистов и служащих государственных учреждений Краснодарского края», утвержденного постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края».

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются директором учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются директором учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок; требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Конкретный размер окладов (должностных окладов), ставок по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением заместителей директора учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (должностного оклада), ставки первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня".

2.5. 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.

2.6. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные 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.

2.7. 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 соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

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

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

2.10. Наименования, условия осуществления, размеры, критерии установления повышающих коэффициентов к окладам, выплат стимулирующего характера, премирования, единовременной материальной помощи и единовременного денежного поощрения закреплены в положении о материальном стимулировании работников учреждения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам 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.

Директор 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. Выплаты за работу в ночное время производятся в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.1.2.2. Выплаты при выполнении работ различной квалификации производятся в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.2.3. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, расширение зон обслуживания, увеличения объема работ 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 устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

К работе в выходной или нерабочий праздничный день может допускаться лишь тот персонал, который необходим для функционирования учреждения, для выполнения неотложных работ и она оплачивается не менее чем в двойном размере.

Оплата труда в нерабочие праздничные дни работниками учреждения должно быть связано с работой по производственной необходимости и осуществляться на основании изданного приказа директора учреждения, с учетом мнения выборного профсоюзного органа, трудовым договором, локальным нормативным актом в пределах утвержденных ассигнований на оплату труда.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам, получающим оклад (должностной оклад), составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

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

3.1.2.5. Выплаты за сверхурочную работу производятся в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Работникам, занимающим должности специалистов (директору и его заместителям, руководителям структурных подразделений) 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 трудовые 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.

3.3. Выплаты компенсационного характера, минимальные размеры, условия и порядок их применения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами об оплате труда работников учреждения в соответствии с Положением, с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работников в виде надбавок и доплат, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Краснодарского края.

3.5. Работникам учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), действующими для различных видов работ с нормальными условиями (ст. 146 ТК РФ).

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

Конкретный перечень должностей работников, которым устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам в связи с наличием в их работе опасных для здоровья и особо тяжелых условий труда, утверждается директором учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным представительным органом работников.

3.6. Работникам других государственных учреждений (подразделений), привлекаемым для проведения консультаций, экспертизы, оказания медицинской помощи и другой работы в учреждении (подразделении),

указанным в пункте 3.3 настоящего раздела, оплата производится с учетом повышения оклада за фактически отработанное время в особых условиях.

3.7. Работникам, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Выполнение работником дополнительного объема работ по той же профессии (должности) рассматривается как расширение зон обслуживания и увеличение объема выполняемых работ.

В этих случаях работникам в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации производится доплата к окладу (должностному окладу) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение 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 (или) объема дополнительной работы.

3.8. Установление размера доплат за совмещение профессий или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, приказом директора учреждения с указанием совмещаемой (замещаемой) профессии, объема дополнительной работы, размера доплаты и срока совмещения (замещения). Оформление отмены или уменьшения размера доплаты за совмещение (замещение) следует производить также на основании приказа по учреждению.

Выполнение в свободное от работы время обусловленной основным трудовым договором о работе в порядке совместительства обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, оформляется срочным трудовым договором.

Оплата труда по данному срочному трудовому договору производится по занимаемой должности (профессии) отсутствующего работника с учетом уровня квалификации работника, с которым заключен срочный трудовой договор.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

В случае производственной необходимости для замещения отсутствующего работника директор учреждения имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой за выполняемую работу, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Продолжительность единовременного перевода на другую работу на замещение временно отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а директор учреждения - отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

3.9. Во всех случаях, когда в соответствии с указанным разделом Положения и действующим законодательством доплаты к окладам (должностным окладам) предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из оклада (должностного оклада) без учета выплат стимулирующего характера.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждений могут устанавливаться 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 по согласованию с выборным профсоюзным органом на основании представления руководителя структурного подразделения. Надбавка отменяется при ухудшении показателей в работе.

Максимальный размер надбавки не ограничена.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, размер и условия их осуществления конкретизируются коллективными договорами, 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 коллективными договорами, 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 учреждений.

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 или пятилетнего стажа непрерывной работы.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на установление повышающих коэффициентов за продолжительность непрерывной работы в государственных учреждениях, подведомственных министерству, 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 учреждения.

Выплата премии работникам учреждений производится в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения, утвержденным директором учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

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

4.1.5. Премирование работников учреждения осуществляется по решению директора учреждения в пределах фонда оплаты труда:

заместителей директора, специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора, - по представлению заместителей 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.

4.1.6. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке работника имеющего квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень, ученое звание, ведомственное почетное звание, ведомственные награды и персональный повышающий коэффициент.

4.1.6.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке за квалификационную категорию.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке за квалификационную категорию:

имеющим производное должностное наименование "ведущий" - 0,25;

при наличии высшей квалификационной категории - 0,20;

при наличии первой квалификационной категории - 0,15;

при наличии второй квалификационной категории - 0,10.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке за квалификационную категорию учитываются при работе медицинских работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки, определенные с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию, устанавливаются в течение 5 лет с даты издания приказа органа (учреждения) здравоохранения о присвоении квалификационной категории.

За три месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник может письменно обратиться в аттестационную комиссию для прохождения переаттестации в установленном порядке, а аттестационная комиссия обязана рассмотреть аттестационные материалы на присвоение квалификационной категории в течение трех месяцев с даты их получения.

В случае уважительной причины по представлению директора учреждения срок переаттестации специалиста переносится на три месяца, в

течение которых работнику выплачивается оклад (должностной оклад), ставка с учетом квалификационной категории.

В случае отказа специалиста от очередной перееаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения.

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

4.1.6.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке за ученую степень.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке за ученую степень:

доктора наук - 0,2 (работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по направлениям образования, приоритетным для социального обслуживания (социальное, педагогическое, медицинское, юридическое), и работающим по соответствующему профилю (за исключением работников, занимающих штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены требованиями к квалификации по разрядам оплаты);

кандидата наук - 0,1 (работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук по направлениям образования, приоритетным для социального обслуживания (социальное, педагогическое, медицинское, юридическое), и работающим по соответствующему профилю (за исключением работников, занимающих штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены требованиями к квалификации по разрядам оплаты).

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

4.1.6.3. 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.

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

При наличии у работника двух почетных званий "Народный врач" и "Заслуженный врач", "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 учреждений.

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается директором 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.

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

4.1.7. Другие денежные поощрения.

4.1.7.1. Поощрительные выплаты разового характера к юбилейным датам (50, 60 лет), 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).

4.1.7.2. Выплаты за специфику работы в учреждениях и структурных подразделениях, оказывающих социальные услуги в полустационарной и домашней форме обслуживания.

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование должности	Размер повышения оплаты труда работников в %
1	Административно-управленческий аппарат	Директор	25
		Заместитель директора	25
2	Отделение развития инновационных форм социального обслуживания	Специалист по социальной работе	25
3	Отделение социального обслуживания на дому	Специалист по социальной работе	25
		Социальный работник	25
4	Отделение срочного социального обслуживания	Специалист по социальной работе	25
		Психолог	25
		Социальный работник	25
5	Отделение ночного пребывания для лиц без определенного листа жительства и занятий	Специалист по социальной работе (без выполнения функции заведующей отделением)	25
		Администратор	25
		Медицинская сестра	25
		Санитарка	25

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

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

для граждан при наличии иных обстоятельств, которые нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации признаны ухудшающими или способны ухудшить условия его жизнедеятельности;

для граждан пожилого возраста, частично или полностью утративших способность либо возможность осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, обеспечивать основные жизненные потребности в силу заболевания, травмы, возраста или наличия инвалидности и нуждающихся в постоянном постороннем уходе;

для лиц без определённого места жительства и занятий;

для инвалидов, частично или полностью утративших способность либо возможность к самообслуживанию, самостоятельно передвигаться, обеспечивать основные жизненные потребности в силу заболевания, травмы, возраста или наличия инвалидности и нуждающихся в постоянном постороннем уходе;

для граждан, полностью утративший способность либо возможность осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, обеспечивать основные жизненные потребности в силу заболевания, травмы, возраста или наличия инвалидности.

Выплаты работникам учреждений устанавливаются по одному из вышеперечисленных оснований.

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.

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

4.5. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (в том числе заместителям директора) устанавливаются 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.

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

5. Порядок и условия оплаты труда его заместителей директора

5.1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения оклада (должностного оклада), ставки заместителей директора государственного учреждения Краснодарского края определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера оклада (должностного оклада), ставки заместителей директора государственного учреждения Краснодарского края.

5.2. 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 официального статистического учета.

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

5.3. 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 календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада (должностного оклада), ставки директора учреждения.

5.4. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются 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.

5.5. 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 месяце по календарю в отчетном месяце.

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

5.6. Условия оплаты труда заместителей директора определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

5.7. Оклады (должностные оклады), ставки заместителей директоров устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада (должностного оклада), ставки директора учреждения.

5.8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей директора и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей директора учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен в установленном порядке по решению министерства в отношении заместителей директора учреждения, включенных в соответствующий перечень, утвержденный министерством.

5.9. Зарплата заместителей директора состоит из оклада (должностного оклада), ставки, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.10. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителем директора учреждения устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 Положения.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Директор 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 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 работникам (в том числе заместителям директора) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных правовым актом министерства, локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Работнику может выплачиваться материальная помощь в размере до двух окладов (должностных окладов), 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 учреждения по согласованию с представительным органом работников на основании письменного заявления работника.

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. Штатное расписание государственного учреждения Краснодарского края утверждается приказом директора 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.

6.5. Директор учреждений 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.

6.6. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора учреждения по согласованию с министерством.

6.7. Фонд оплаты труда рассчитывается с учетом средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг:

учреждениям, оказывающим социальное обслуживание на дому, в полустационарных формах социального обслуживания, где размер ежемесячной платы за предоставление социальных услуг в форме социального обслуживания на дому и в полустационарной форме социального обслуживания рассчитывается на основе тарифов на социальные услуги, но не может превышать 50% разницы 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.

Разработал юрист-консульт
Новоселова Е.И

»

2. Признать утратившим силу приложение № 3.

3. Дополнения и изменения к коллективному договору вступают в силу с момента подписания, и распространяют свое действие на правоотношения, возникающие с 01 января 2024 года.

Директор ГБУ СО КК
«Кавказский КЦСОН»

С.А. Сивицкий

Согласованно:
Председатель профсоюзного комитета

И.В. Крылова