****

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

Приказом ГБУСО ВО «Комплексный центр

социального обслуживания населения

 Юрьев-Польского района»

от 29.12.2023 г. №1372-о

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА В ГБУСО ВО**

**«КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ ЮРЬЕВ-ПОЛЬСКОГО РАЙОНА»**

1. **Общие положения**

Настоящее положение «Об оплате труда в ГБУСО ВО «Комплексный центр социального обслуживания населения Юрьев-Польского района» (далее - учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; постановлением Правительства Владимирской области от 15.08.2023 г. №576 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Владимирской области» (с изменениями и дополнениями).

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

Положением предусмотрены единые принципы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальными размерами;

- использование различных видов стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностным окладам;

- государственные гарантии по оплате труда;

- создание условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения.

Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

- базовые оклады;

- должностные оклады;

- выплаты компенсационного характера;

- стимулирующие выплаты.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится с нормами трудового законодательства. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

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

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40%, работников основного персонала – в размере не менее 60%.

Основной персонал - работники учреждения социального обслуживания, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности, и их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал - работники учреждения социального обслуживания, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал - работники учреждения социального обслуживания, занятые организацией оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Перечни должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения для расчета предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда, определены приложением №1 к настоящему Положению.

**2. Условия оплаты труда работников учреждения**

2.1.Размеры базовых окладов работников учреждения социального обслуживания составляют:

- по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг – 13 463 рубля;

- по профессиональной квалификационной группе должностей специалистов третьего квалификационного уровня в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг – 10 210 рублей;

- по профессиональной квалификационной группе должностей специалистов второго квалификационного уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг – 8 370 рублей;

- по должностям: специалист по работе с семьей, специалист по реабилитационной работе в социальной сфере, психолог в социальной сфере – 10 210 рублей;

- по должности сиделка (помощник по уходу) – 8 370 рублей.

2.2. Должностной оклад работников учреждения состоит из базового оклада, умноженного на повышающие коэффициенты квалификационного уровня по профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 N 149н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг", от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" и от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

2.2.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень  | Повышающий коэффициент квалификационного уровня | Наименование должности  |
|  | 1,0  | Заведующий отделением |

 2.2.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень  | Повышающий коэффициент квалификационного уровня | Наименование должности  |
| 1 квалификационныйуровень  | 1,0 | Специалист по социальной работе |

2.2.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень  | Повышающий коэффициент квалификационного уровня | Наименование должности  |
|  | 1,1 | Социальный работник |

 2.2.4 Коэффициенты уровня образования и стажа работы по профилю:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nп/п | Наименование должности | Основание | Коэффициент уровня образования и стажа работы по профилю |
| 1. Должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг |
| 1.1. | Заведующий отделением  | Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы | 1,0 |
| 1.2. | Заведующий отделением  | Среднее профессиональное образование и стаж работы в должности заведующего отделением (социальной службой) не менее 1 годаилисреднее профессиональное <\*> образование без предъявления требований к стажу работы | 1,1 |
| 1.3. | Заведующий отделением  | Высшее образование без предъявления требований к стажу работыилисреднее профессиональное образование и стаж работы в должности заведующего отделением (социальной службой) не менее 3 лет,илисреднее профессиональное <\*> образование и стаж работы в должности заведующего отделением (социальной службой) не менее 1 года | 1,2 |
| 1.4. | Заведующий отделением  | Высшее профессиональное <\*> образование без предъявления требований к стажу работыиливысшее образование и стаж работы в должности заведующего отделением (социальной службой) не менее 3 лет,илисреднее профессиональное образование и стаж работы в должности заведующего отделением (социальной службой) не менее 5 лет,илисреднее профессиональное <\*> образование и стаж работы в должности заведующего отделением (социальной службой) не менее 3 лет | 1,3 |
| 1.5. | Заведующий отделением  | Высшее профессиональное <\*> образование и стаж работы в должности заведующего отделением (социальной службой) не менее 3 летиливысшее образование и стаж работы в должности заведующего отделением (социальной службой) не менее 5 лет,илисреднее профессиональное образование и стаж работы в должности заведующего отделением (социальной службой) не менее 7 лет,илисреднее профессиональное <\*> образование и стаж работы в должности заведующего отделением (социальной службой) не менее 5 лет | 1,4 |
| 1.6. | Заведующий отделением  | Высшее профессиональное <\*> образование и стаж работы в должности заведующего отделением (социальной службой) не менее 5 летиливысшее образование и стаж работы в должности заведующего отделением (социальной службой) не менее 7 лет | 1,5 |
| 2. Должности специалистов в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг |
| 2.1. | Специалист по социальной работе | Высшее или среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы | 1,0 |
| 2.2. | Специалист по социальной работе | Высшее или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по специальным программам, относящимся к ОКЗ специалистов, и стаж работы, относящейся к ОКЗ специалистов в сфере социальных проблем, не менее 1 годаиливысшее профессиональное <\*> образование без предъявления требований к стажу работы,илисреднее профессиональное <\*> образование без предъявления требований к стажу работы | 1,1 |
| 2.3. | Специалист по социальной работе | Высшее профессиональное <\*> образование без предъявления требований к стажу работыиливысшее или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по специальным программам, относящимся к ОКЗ специалистов в сфере социальных проблем, и стаж работы, относящейся к ОКЗ специалистов в сфере социальных проблем, не менее 3 лет,илисреднее профессиональное <\*> образование и стаж работы в должности, относящейся к ОКЗ специалистов в сфере социальных проблем, не менее 1 года | 1,2 |
| 2.4. | Специалист по социальной работе | Высшее профессиональное <\*> образование и стаж работы в должности, относящейся к ОКЗ специалистов в сфере социальных проблем, не менее 1 годаиливысшее или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по специальным программам, относящимся к ОКЗ специалистов в сфере социальных проблем, и стаж работы, относящейся к ОКЗ специалистов в сфере социальных проблем, не менее 5 лет,илисреднее профессиональное <\*> образование и стаж работы в должности, относящейся к ОКЗ специалистов в сфере социальных проблем, не менее 3 лет | 1,3 |
| 2.5. | Специалист по социальной работе | Высшее профессиональное <\*> образование и стаж работы в должности, относящейся к ОКЗ специалистов в сфере социальных проблем, не менее 3 летиливысшее образование и дополнительное профессиональное образование по специальным программам, относящимся к ОКЗ специалистов в сфере социальных проблем, и стаж работы, относящейся к ОКЗ специалистов в сфере социальных проблем, не менее 7 лет,илисреднее профессиональное <\*> образование и стаж работы в должности, относящейся к ОКЗ специалистов в сфере социальных проблем, не менее 5 лет | 1,4 |
| 2.6. | Специалист по социальной работе | Высшее профессиональное <\*> образование и стаж работы в должности, относящейся к ОКЗ специалистов в сфере социальных проблем, не менее 5 лет | 1,5 |
| 2.7. | Социальный работник | Без предъявления требований к уровню образования и стажу работы в должности социального работника | 1,0 |
| 2.8. | Социальный работник | Начальное или среднее профессиональное образование или стаж работы в должности социального работника более 3 лет | 1,1 |
| 2.9. | Социальный работник | Среднее профессиональное <\*> образование или стаж работы в должности социального работника более 5 лет | 1,2 |
| 2.10. | Социальный работник | Высшее <\*> образование или стаж работы в должности социального работника более 10 лет | 1,3 |
| 2.11. | Сиделка (помощник по уходу) | Обучение по программам профессиональной подготовки по должностям служащих и без предъявления требований к стажу работы в должности сиделки | 1,0 |
| 2.12. | Сиделка (помощник по уходу) | Среднее профессиональное образование или стаж работы в должности сиделки более 3 лет | 1,1 |
| 2.13. | Сиделка (помощник по уходу) | Среднее профессиональное <\*> образование или стаж работы в должности сиделки более 5 лет | 1,2 |
| 2.14. | Сиделка (помощник по уходу) | Высшее <\*> образование или стаж работы в должности сиделки более 10 лет | 1,3 |
| 2.15. | Психолог в социальной сфере | Высшее <\*\*> образование и не менее 2 лет практической или волонтерской работы, приближенной к данному виду деятельности | 1,0 |
| 2.16. | Психолог в социальной сфере | Высшее <\*\*> образование и обучение по программам повышения квалификации и не менее 2 лет практической или волонтерской работы, приближенной к данному виду деятельности | 1,1 |
| 2.17. | Психолог в социальной сфере | Высшее <\*\*> образование и обучение по программам повышения квалификации и не менее 3 лет практической или волонтерской работы, приближенной к данному виду деятельности | 1,2 |
| 2.18. | Психолог в социальной сфере | Высшее <\*\*> образование и обучение по программам повышения квалификации и не менее 5 лет практической или волонтерской работы, приближенной к данному виду деятельности | 1,3 |
| 2.19. | Психолог в социальной сфере | Высшее <\*\*> образование и обучение по программам повышения квалификации и не менее 7 лет практической или волонтерской работы, приближенной к данному виду деятельности | 1,4 |
| 2.20. | Психолог в социальной сфере | Высшее <\*\*> образование и обучение по программам повышения квалификации и не менее 10 лет практической или волонтерской работы, приближенной к данному виду деятельности | 1,5 |
| 2.21. | Специалист по работе с семьей | Высшее <\*\*> образование без предъявления требований к стажу работы | 1,0 |
| 2.22. | Специалист по работе с семьей | Высшее <\*\*> образование и стаж работы, относящейся к ОКЗ специалистов в сфере социальных проблем, не менее 1 года | 1,1 |
| 2.23. | Специалист по работе с семьей | Высшее <\*\*> образование и стаж работы, относящейся к ОКЗ специалистов в сфере социальных проблем, не менее 3 лет | 1,2 |
| 2.24. | Специалист по работе с семьей | Высшее <\*\*> образование и стаж работы, относящейся к ОКЗ специалистов в сфере социальных проблем, не менее 5 лет | 1,3 |
| 2.25. | Специалист по работе с семьей | Высшее <\*\*> образование и стаж работы, относящейся к ОКЗ специалистов в сфере социальных проблем, не менее 7 лет | 1,4 |
| 2.26. | Специалист по работе с семьей | Высшее <\*\*> образование и стаж работы в должности, относящейся к ОКЗ специалистов в сфере социальных проблем, не менее 10 лет | 1,5 |
| 2.27. | Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере | Высшее образование, дополнительное профессиональное образование по специальным программам без предъявления требований к стажу работы | 1,0 |
| 2.28. | Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере | Высшее образование, дополнительное профессиональное образование по специальным программам и стаж работы не менее 1 года | 1,1 |
| 2.29. | Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере | Высшее образование, дополнительное профессиональное образование по специальным программам и стаж работы в социальной сфере в качестве специалиста по комплексной реабилитации, врача, психолога, педагога, специалиста по социальной работе, руководителя подразделения не менее 3 лет | 1,2 |
| 2.30. | Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере | Высшее образование, дополнительное профессиональное образование по специальным программам и стаж работы в социальной сфере в качестве специалиста по комплексной реабилитации, врача, психолога, педагога, специалиста по социальной работе, руководителя подразделения не менее 5 лет | 1,3 |
| 2.31. | Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере | Высшее образование, дополнительное профессиональное образование по специальным программам и стаж работы в социальной сфере в качестве специалиста по комплексной реабилитации, врача, психолога, педагога, специалиста по социальной работе, руководителя подразделения не менее 7 лет | 1,4 |
| 2.32. | Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере | Высшее образование, дополнительное профессиональное образование по специальным программам и стаж работы в социальной сфере в качестве специалиста по комплексной реабилитации, врача, психолога, педагога, специалиста по социальной работе, руководителя подразделения не менее 10 лет | 1,5 |

<\*> Профильным образованием считать социальное, медицинское, педагогическое, психологическое и (или) юридическое.

2.3. Базовые оклады профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей специалистов и служащих, базовые ставки заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих установлены постановлением Правительства Владимирской области от 04.07.2023 г. №463 "О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих.

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалифицированные группы, размеры базовых окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.3.1.Оплата труда по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих осуществляется на основе базовых окладов и профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 29.05.2008 г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», с учетом выплат компенсационного характера и стимулирующих выплат.

Размер базового оклада (Постановление Правительства Владимирской области от 04.07.2023 г. №463) составляет для:

- профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» – 3 880 рублей;

- профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» – 4 062 рубля;

- профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» – 5 013 рублей.

Размеры повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Повышающий    коэффициент в  зависимости от  занимаемой    должности | Требования к квалификации | Наименование должности |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе     «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | В соответствии с квалификационным справочником, утвержденным постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 г. №37 | Инспектор по кадрам, секретарь руководителя, администратор баз данных |
| 2 квалификационный уровень | 1,11 | В соответствии с квалификационным справочником, утвержденным постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 г. №37 | Заведующий хозяйством |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе     «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | В соответствии с квалификационным справочником, утвержденнымпостановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 г. №37 | Бухгалтер, Специалист по кадрам, специалист по охране труда, инженер-энергетик (энергетик), психолог, экономист, юрисконсульт, контрактный управляющий |
| 2 квалификационный уровень | 1,33 | Бухгалтер II категории, экономист II категории, юрисконсульт II категории |
| 3 квалификационный уровень | 1,46 | Бухгалтер I категории, экономист I категории, юрисконсульт I категории |

2.3.2.Оплата труда по общеотраслевым профессиям рабочих осуществляется на основе базовых окладов и профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 29.05.2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», с учетом выплат компенсационного характера и стимулирующих выплат.

Размер базового оклада (Постановление Правительства Владимирской области от 04.07.2023 г. №463) составляет для:

- профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" – 3 579 рублей;

- профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" – 4 062 рубля.

Размеры повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Повышающий    коэффициент в  зависимости от  занимаемой    должности | Требования к квалификации | Наименование должности |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе     «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень1 квалификационный разряд | 1,0 | В соответствии с тарифно-квалификационным справочником, утвержденнымпостановлением Минтруда РФ от 10.11.1992 г. №31 | Дворник, уборщик служебных помещений, кастелянша |
| 1 квалификационный уровень2 квалификационный разряд | 1,04 | В соответствии с тарифно-квалификационным справочником, утвержденнымпостановлением Минтруда РФ от 24.12.1992 г. №60 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий |
| В соответствии с тарифно-квалификационным справочником, утвержденнымпостановлением Минтруда РФ от 05.03.2004 г. №30 | Кухонный рабочий |
| В соответствии с тарифно-квалификационным справочником, утвержденнымпостановлением Минтруда РФ от 10.11.1992 г. №31 | Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья) |
| В соответствии с тарифно-квалификационным справочником, утвержденнымпостановлением Минтруда РФ от 15.11.1999 г. №45 | Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования |
| 1 квалификационный уровень3 квалификационный разряд | 1,09 | В соответствии с тарифно-квалификационным справочником, утвержденнымпостановлением Минтруда РФ от 05.03.04 №30 | Повар |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе     «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень4 квалификационный разряд5 квалификационный разряд | 11,11 | В соответствии с тарифно-квалификационным справочником, утвержденнымпостановлением Минтруда РФ от 10.11.1992 г. №31 | Водитель автомобиля, повар |

2.4. Базовые оклады медицинских работников, не предусмотренных настоящим Положением, определяются на основании отраслевого положения об оплате труда работников государственных учреждений Владимирской области.

2.4.1. Размер базового должностного оклада согласно постановления Правительства Владимирской области от 26.09.2023 г. №709 «Об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Владимирской области, и медицинских работников иных государственных учреждений Владимирской области» составляет для:

- профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня" – 10 293 рубля;

- профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал" – 11 946 рублей;

- профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры" – 17 591 рубль;

- по профессиональной квалификационной группе "Руководители структурных подразделений учреждений здравоохранения с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)" – 23 351 рубль;

Должностной оклад состоит из базового должностного оклада, умноженного на повышающие коэффициенты квалификационного уровня.

2.4.2. Для каждой профессиональной квалификационной группы медицинских работников устанавливаются повышающие коэффициенты квалификационного уровня.

Повышающий коэффициент квалификационного уровня отражает уровень квалификации групп должностей, сформированных с учетом сферы деятельности на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.4.3. При присвоении квалификационной категории должностные оклады увеличиваются:

- при наличии второй квалификационной категории - в 1,1 раза;

- при наличии первой квалификационной категории - в 1,2 раза;

- при наличии высшей квалификационной категории - в 1,3 раза.

2.4.4. Повышающие коэффициенты квалификационного уровня и профессиональные квалификационные группы медицинского и фармацевтического персонала:

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Повышающий коэффициентквалификационного уровня | Наименование должности |
| 1 квалификационныйуровень  |  1,0  | санитарка  |

Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал":

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Повышающий коэффициентквалификационного уровня | Наименование должности |
| 3 квалификационныйуровень  |  1,2  | медицинская сестра  |
| 5 квалификационныйуровень  |  1,4  | старшая медицинскаясестра |

Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры".

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Повышающий коэффициентквалификационного уровня | Наименование должности |
| 2 квалификационныйуровень  |  1,1  | врач-терапевт,врач-педиатр  |

Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений здравоохранения с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)":

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Повышающий коэффициентквалификационного уровня | Наименование должности |
| 1 квалификационныйуровень  |  1,0  | Заведующий отделением (социально-медицинским отделением)  |

2.4.5. Повышающие коэффициенты квалификационного уровня к базовым окладам устанавливаются с учетом квалификационной категории в течение 5 лет со дня издания приказа органа (учреждения) здравоохранения о присвоении (подтверждении) квалификационной категории.

2.5. Базовые оклады педагогических работников, не предусмотренных настоящим Положением, определяются на основании отраслевого положения об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования.

2.5.1. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для профессиональной квалификационной группы должностей:

- учебно-вспомогательного персонала первого уровня – 3 856 рублей;

- учебно-вспомогательного персонала второго уровня – 4 478 рублей;

- педагогических работников – 8 110 рублей.

2.5.2. Должностной оклад, ставка заработной платы педагогических работников учреждения состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, последовательно умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;

- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;

- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

2.5.3. Должностные оклады, ставки заработной платы педагогических работников учреждения устанавливаются согласно [приложению](#P390) №9 к настоящему Положению.

2.6. Тарификация работников учреждения проводится в [порядке](#Par537) согласно Приложению №2.

2.7. Работникам Учреждения, работающим на селе и занимающим должности, указанные в [приложении №](#Par669)3 к настоящему Положению, базовые оклады повышаются на 25 процентов.

2.8. Размеры выплат компенсационного характера и стимулирующих выплат работникам, указанным в п. 2.7, устанавливаются к базовому окладу с учетом повышений, предусмотренных пунктом 2.7.

2.9. При расчете должностных окладов руководителей и специалистов в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг, базовый оклад умножается на следующие коэффициенты:

- коэффициент по занимаемой должности;

- коэффициент уровня образования и стажа работы по профилю.

2.10. Базовый оклад культорганизатора определяется на основании отраслевого положения о системе оплаты труда работников государственных областных учреждений культуры:

2.10.1.Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы культорганизатора составляет:

- профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» - 4525 рублей.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Коэффициент в зависимости от занимаемой должности | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена | 1,35 | Культорганизатор |

2.10.2. Должностной оклад культорганизатора состоит из базового оклада, умноженного на повышающие коэффициенты.

2.11. Базовый оклад инструктора по адаптивной физической культуре определяется на основании отраслевого положения о системе оплаты труда работников государственных областных учреждений физкультурно-спортивной направленности:

2.11.1.Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы инструктора по адаптивной физической культуре составляет:

- профессиональная квалификационная группа второго уровня – 8 757 рублей.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование коэффициента | Основание для повышения величины базовой единицы | Повышающий коэффициент |
| Коэффициент уровня образования | Высшее профессиональное образование | 1,07 |
| Среднее профессиональное образование | 1,0 |
| Коэффициент стажа работы | Стаж работы более 15 лет | 1,2 |
| Стаж работы от 10 до 15 лет | 1,15 |
| Стаж работы от 5 до 10 лет | 1,1 |
| Стаж работы от 2 до 5 лет | 1,06 |
| Стаж работы от 0 до 2 лет | 1,0 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Коэффициент в зависимости от занимаемой должности | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня |
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | Инструктор по адаптивной физической культуре |

2.11.2. Должностной оклад инструктора по адаптивной физической культуре рассчитывается по формуле:

ДО=БО х Коб х Кст х Кд х Ксп, где:

ДО – должностной оклад;

БО – базовый должностной оклад;

Коб – коэффициент уровня образования;

Кст – коэффициент стажа работы;

Кд – коэффициент занимаемой должности.

**3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.**

3.1. Заработная плата руководителя Учреждения (далее - директор учреждения), состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующих выплат в соответствии с настоящим Положением.

3.2. Условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом Министерством на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Условия оплаты труда директора Учреждения определяются трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

3.3. Должностной оклад директора Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им Учреждения и составляет не более 2 размеров указанной средней заработной платы.

Расчет средней заработной платы работников Учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора учреждения.

3.4. Средняя заработная плата работников Учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов и стимулирующих выплат работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада директора учреждения.

3.5. 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.

3.6. 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 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 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 одной, более одной ставке (оформленный в Учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников Учреждения как один человек (целая единица).

3.7. 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:

а) 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, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) 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.

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

3.9. Должностной оклад директора Учреждения увеличивается на коэффициенты по группе по оплате труда директоров учреждений и коэффициенты по занимаемой должности и образует новый должностной оклад директора Учреждения.

Коэффициенты по группам по оплате труда директоров учреждений

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Коэффициент в зависимости от установленной группы |
| V | IV | III | II | I |
| Директор учреждения социального обслуживания, предоставляющего социальные услуги только в стационарной форме | 1,0 | 1,1 | 1,2 | 1,4 | 1,5 |
| Директор учреждения социального обслуживания, предоставляющего социальные услуги в стационарной, полустационарной форме и в форме обслуживания на дому | 1,0 | 1,1 | 1,2 | 1,3 | 1,4 |

Коэффициент по занимаемой должности

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Коэффициент в зависимости от занимаемой должности |
| При условии предоставления социальных услуг в стационарной форме обслуживанияДиректор центра (комплексного центра) социального обслуживания населения | 0,9 |

3.10. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения установить:

- заместителю директора, заместителю директора по медицинской части, заместителю директора по воспитательной и реабилитационной работе на 10 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения;

- главному бухгалтеру на 20 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

3.11. Отнесение учреждения к группе по оплате труда директора производится в порядке и по [показателям](#P607) согласно приложению №4 к настоящему Положению.

3.12. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера) не должен превышать 6.

Оценка фактически сложившегося уровня указанного соотношения осуществляется за отчетный квартал нарастающим итогом.

3.13. Выплаты компенсационного характера директору Учреждения устанавливаются в соответствии с [разделом 4](#P246) настоящего Положения.

3.14. Стимулирующие выплаты директору Учреждения устанавливаются Министерством с учетом достижения показателей эффективности деятельности Учреждения.

Показатели эффективности деятельности Учреждения, а также показатели эффективности по должности директора утверждаются Министерством социальной защиты населения.

3.15. Тарификация директора учреждения проводится Министерством в соответствии с Порядком, утвержденным приложением №2 к настоящему Положению.

3.16. Заместителям директора учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с [разделом 4](#P246) настоящего Положения.

3.17. Стимулирующие выплаты для заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются с учетом показателей, определяемых локальным актом учреждения.

**4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников. Размер выплат компенсационного характера не образует нового должностного оклада.

4.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.4. Повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в размере 4% по результатам специальной оценки условий труда.

4.5. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 50% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере:

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

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

За работу в выходные и нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы начисляются также выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются по согласованию сторон.

4.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере оклада с начислением всех выплат компенсационного характера и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

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

4.9. Работникам учреждения, за исключением работников по должностям: заведующий отделением (социально-медицинского отделения), врач-терапевт, врач-педиатр, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, санитарка, воспитатель, помощник воспитателя, дежурный по режиму, учитель-логопед, педагог дополнительного образования, учитель-дефектолог, культорганизатор, инструктор по адаптивной физической культуре устанавливается доплата за специфику труда в размерах в соответствии с [приложением №](#P686)5.

1. **Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

5.1. В целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты. Размеры и условия их осуществления устанавливаются приказом директора учреждения.

5.2. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- надбавка за наличие квалификационной категории;

- премиальные выплаты по итогам работы.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Стимулирующие выплаты могут быть изменены либо отменены при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

Для целей стимулирования работников к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты предусматривается в размере не менее 30% от общих поступлений в фонд оплаты.

5.3. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, качество исполняемых работ (далее – эффективность) устанавливаются в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах (Приложение №6) по критериям, утверждаемым приказом директора учреждения для конкретной должности.

5.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

5.4.1. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет в учреждении устанавливается в следующих размерах:

- от двух до трех лет - 10%;

- от трех до пяти лет - 20%;

- свыше пяти лет - 30%.

5.4.2. В стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включается:

- работа в организациях социальной защиты и социального обслуживания населения, медицинских организациях, образовательных организациях, организациях в сфере культуры;

- периоды замещения должностей государственной и муниципальной службы, а также государственных и муниципальных должностей.

При определении стажа суммируются периоды работы за весь трудовой стаж работника.

5.5. Премиальные выплаты по итогам работы (за отчетный период), за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются приказом директора учреждения на основании Положения о премиальных выплатах (Приложение №7).

5.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются к должностным окладам работников учреждения. Размер стимулирующих выплат не образует нового должностного оклада.

5.7. Экспертно-аналитическая комиссия (Приложение №8) производит оценку эффективности деятельности работников ГБУСО ВО «Комплексный центр социального обслуживания населения Юрьев-Польского района» в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах (Приложение №6) в последний рабочий день месяца.

Итоги оценки оформляются протоколом. Результаты оценки доводятся до сведения работников.

Финансово-экономическая служба определяет стоимость 1 (одного) балла эффективности в зависимости от фонда стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты по эффективной деятельности работников производятся вместе с заработной платой за вторую половину месяца и входят в состав всех начислений.

5.8. Из фонда оплаты труда учреждения директору и работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника и приказа руководителя учреждения. Порядок выплаты материальной помощи директору учреждения определяется Министерством.

Работникам может выплачиваться материальная помощь:

 - к юбилейным и праздничным датам;

 - в связи со стихийным бедствием;

 - тяжелая болезнь работника или его близких родственников (родители, дети, муж, жена);

- смерть близких родственников (родители, дети, муж, жена);

- в связи с трудным материальным положением;

- по другим чрезвычайным уважительным причинам, подтвержденным документами.

Размер материальной помощи составляет 3 000 (три тысячи) рублей.

С целью стимулирования труда работников из фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь к отпуску. Для получения материальной помощи сотрудник должен отработать в Учреждении не менее 6 месяцев. Работнику, отработавшему менее года с даты приема, материальная помощь рассчитывается с учетом полных отработанных месяцев.

Материальная помощь не выплачивается при оформлении учебного отпуска, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, в случае расторжения трудового договора сразу после отпуска.

Материальная помощь выплачивается по заявлению работника одновременно с выплатой отпускных. Если сотрудник разделяет отпуск на части, материальная помощь выплачивается к любой из них согласно заявления работника.

Размер материальной помощи к отпуску не может превышать 5 (пять тысяч) рублей. Размер материальной помощи рассчитывается с учетом занимаемой ставки работника.

5.9. В целях стимулирования медицинских работников учреждения к повышению квалификации в качестве выплат за высокие результаты работы устанавливаются надбавки к должностному окладу за наличие квалификационной категории в следующих размерах:

- при наличии второй квалификационной категории – 10%;

- при наличии первой квалификационной категории – 20%;

- при наличии высшей квалификационной категории – 30%.

Надбавка за наличие квалификационной категории начисляется при наличии подтверждающих документов

Приложение №1

к Положению об оплате труда

утвержденному приказом от 29.12.2023 г №1372-о

**ПЕРЕЧНИ ДОЛЖНОСТЕЙ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО, ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА УЧРЕЖДЕНИЯ**

1.Административно-управленческий персонал.

I. Должности руководителей

- Директор.

- Заместитель директора.

- Заместитель директора по медицинской части.

- Заместитель по воспитательной и реабилитационной работе.

- Главный бухгалтер.

- Заведующий отделением.

II. Должности специалистов

- Бухгалтер, бухгалтер 2 категории, бухгалтер 1 категории.

- Специалист по кадрам.

- Специалист по охране труда.

- Инспектор по кадрам.

- Секретарь руководителя.

- Экономист 1 категории, экономист 2 категории.

- Юрисконсульт 1 категории.

- Администратор баз данных.

- Контрактный управляющий

2. Вспомогательный персонал.

- Уборщик служебных помещений.

- Водитель автомобиля.

- Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.

- Дворник.

- Повар.

- Кухонный рабочий.

- Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья).

- Кастелянша.

- Заведующий хозяйством.

3. Основной персонал.

- Специалист по социальной работе.

- Социальный работник.

- Врач-терапевт.

- Врач-педиатр.

- Старшая медицинская сестра.

- Медицинская сестра.

- Санитарка.

- Сиделка (помощник по уходу).

- Воспитатель.

- Педагог-психолог.

- Помощник воспитателя.

- Психолог.

- Специалист по работе с семьей.

- Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере.

- Учитель – логопед.

- Дежурный по режиму.

- Культорганизатор.

- Педагог дополнительного образования.

- Учитель-дефектолог.

- Инструктор по адаптивной физической культуре.

Приложение №2

к Положению об оплате труда

утвержденному приказом от 29.12.2023 г. №1372-о

**ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ТАРИФИКАЦИИ**

1. Для проведения работы по определению размеров должностных окладов специалистов, служащих и месячных окладов рабочих, а также размеров надбавок компенсационного характера и стимулирующих выплат приказом директора создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе главного бухгалтера, работника, занимающегося вопросами кадров, экономиста, члена представительного органа работников (при его наличии), а также других лиц, привлекаемых руководителем учреждения к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является директор учреждения или назначенный им заместитель директора.

2. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того, при необходимости, тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

3. Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и т.д.) определяется председателем комиссии.

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 января и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

4. Тарификация работников учреждения социального обслуживания проводится по формам тарификационного списка №1, №2, №3, №4.

По форме тарификационного списка №1 проводится тарификация: руководителя учреждения, главного бухгалтера и их заместителей, служащих, в том числе руководителей структурных подразделений и их заместителей.

По форме тарификационного списка №2 проводится тарификация рабочих.

По форме тарификационного списка №3 проводится тарификация медицинских работников.

По форме тарификационного списка №4 проводится тарификация педагогических работников.

Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения социального обслуживания.

5. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в данном учреждении, проводится отдельными строками по каждой должности (профессии).

6. Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям рабочих) рассчитывается исходя из базовых должностных окладов, определенных на основе профессиональных квалификационных групп и минимальных повышающих коэффициентов, с учетом выплат компенсационного характера.

7. В формах тарификационного списка №1, №2, №3, №4 не отражаются стимулирующие выплаты и такие выплаты компенсационного характера, как доплаты за работу в ночное время и за совмещение профессий (должностей) и т.д.

8. Если стаж работы, дающий право на выплату надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждениях социального обслуживания, в течение предстоящего года у работника меняется, то при тарификации его стаж следует указать двумя строками: на момент тарификации и на дату изменения стажа, которая вносится в графу "Дополнительные сведения".

Форма N 1

Тарификационный список

работников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по состоянию на 01.01 \_\_\_ г.

(должности руководителей и служащих <\*>)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ф.И.О. | Наименованиедолжности  | Объем работы поданной должности | Размер базового (должностного) оклада  | Размер базового (должностного) оклада с учетом объема работы по данной должности, руб., (гр.3\*гр.4) | Повышение за работу на селе  | Коэффициенты увеличения(уменьшения)  | Итого должностной оклад с учетом коэффициентов увеличения (уменьшения) и повышения за работу на селе, руб., (гр. 7\*гр8\*гр.9\*гр.10)  | Доплата за специфику труда  | Надбавка за стаж работы , выслугу лет | Другие повышения, предусмотренные действующимзаконодательством  | Итого месячный фонд заработнойплаты по тарификационному списку, руб., (гр9 +гр.11 +гр.13 +гр. 15+гр.16)  | Дополни-тельные сведения |
| размер повышения (%) | Базовый (должностной) оклад с учетом повышения за село, руб., (гр.5\*гр6) | по группе по оплате трударуководителя | по занимаемой должности  | уровня образования и стажа работы по профилю | размер повышения (%)  | руб., гр.11 /100\*гр. 12  | размер повышения (%) | руб., гр.11 / 100\*гр. 14  |
| 1  | 2  | 3  | 4  | 5 | 6 | 7 | 8  | 9  | 10 | 11  | 12 | 13  | 14  | 15 | 16  | 17  | 18  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

<\*> Должности служащих (специалистов и технических исполнителей) могут быть вынесены в отдельную таблицу.

«Тарификационный список

работников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по состоянию на 01.01 \_\_\_ г.

(должности руководителей (заместитель директора, заместитель директора по мед.части, главный бухгалтер)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ф.И.О. | Наименованиедолжности  | Объем работы поданной должности | Размер должностногооклада руководителя | Размер должностного оклада с учетом объема работы по данной должности, руб., (гр.3\*гр.4) | Коэффициенты (процент снижения) | Итого должностной оклад с учетом коэффициентов (процента снижения), руб., (гр. 5\*гр.6\*гр.7\*гр.8\*гр.9)  | Доплата за специфику труда  | Надбавка за стаж работы , выслугу лет | Другие повышения, предусмотренные действующимзаконодательством  | Итого месячный фонд заработнойплаты по тарификационному списку, руб., (гр.10 +гр.12 +гр.14 +гр. 15)  | Дополни-тельные сведения |
| по группе по оплате трударуководителя | по занимаемой должности  | Процент снижения (%) | уровня образования и стажа работы по профилю | размер повышения (%)  | руб., гр.10 /100\*гр. 11  | размер повышения (%) | руб., гр.10 / 100\*гр. 13 |
| 1  | 2  | 3  | 4  | 5 | 6 | 7  | 8 | 9 | 10 | 11 | 12  | 13 | 14 | 15  | 16  | 17  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

».

Приложение

к форме N 1

Тарификационный список

работников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по состоянию на 01.01 \_\_\_ г.

Должности служащих (специалисты и технические исполнители)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ф.И.О. | Наименованиедолжности  | Объем работы поданной должности | Размер базовогооклада, руб.  | Размер базового оклада с учетом объема работы по данной должности, руб., (гр.3\*гр.4) | Повышение за работу на селе | Коэффициенты увеличения | Итого должностной оклад с учетом коэффициентов увеличения и повышения за работу на селе, руб., (гр.7\*гр8\*гр.9) | Доплата за специфику труда  | Надбавка застажработы, выслугу лет  | Другие повышения, предусмотренные действующимзаконодательством  | Итого месячный фонд заработнойплаты по тарификационному списку (руб.), ( гр.10 + гр. 12+гр.14+ гр.15)  | Дополнительныесведения  |
|  | размер повышения (%) | Базовый оклад с учетом повышения за село, руб., (гр.5\*гр6) | Коэффициент по занимаемой должности | Коэффициент уровня образования и стажа работы по профилю | размер повышения (%)  | руб., гр.10 /100 x гр. 11  | размер повышения (%)  | руб., гр.10/100 x гр. 13  |
| 1  | 2 | 3  | 4  | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11  | 12 | 13 | 14  | 15  | 16  | 17  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Форма N 2

Тарификационный список работников

Профессии рабочих

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ф.И.О. | Наименованиедолжности | Объем работы по данной должности (1,0; 0,75; 0,5; 0,25) | Размер базового оклада, руб. | Размер базового оклада с учетом объема работы по данной должности, руб., (гр.3\*гр.4) | Повышение за работу на селе | Коэффициент квалификационного уровня | Коэффициент по занимаемой должности | Итого должностной оклад с учетом коэффициентов и повышения за работу на селе, руб., (гр.7x гр.8\*гр.9) | Доплата за специфику труда | Надбавка застаж работы, выслугу лет | Другие повышения, предусмотренные действующимзаконодательством | Итого месячный фонд заработной платы по тарификационному списку, руб., (гр.10+гр.12+гр.14+ гр.16+гр.18) | Дополнительныесведения |
|  | размер повышения (%) | Базовый оклад с учетом повышения за село, руб., (гр.5\*гр6) |  | размер повышения (%) | руб., (гр. 10 /100 \* гр. 11) | размер повышения (%) | руб., (гр.10 /100 \* гр.13) | Размер повышения за вредные и опасные условия труда (%) | Руб., (гр.10/100\*гр.15) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Форма N 3

Тарификационный список медицинского персонала

по состоянию на 01.01.\_\_\_\_\_\_ г.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ф.И.О. | Наименованиедолжности  | Объем работы поданной должности | Размер базового оклада  | Размер базового оклада с учетом объема работы по данной должности, руб., (гр.3\*гр.4) | Повышение за работу на селе  | Коэффициенты увеличения(уменьшения)  | Итого должностной оклад с учетом коэффициентов увеличения (уменьшения) и повышения за работу на селе, руб., (гр. 7\*гр8\*гр.9\*гр.10)  | Доплата за специфику труда  | Надбавка за стаж работы , выслугу лет | Другие повышения, предусмотренные действующимзаконодательством  | Итого месячный фонд заработнойплаты по тарификационному списку, руб., (гр9 +гр.11 +гр.13 +гр. 15+гр.16)  | Дополни-тельные сведения |
| размер повышения (%) | Базовый оклад с учетом повышения за село, руб., (гр.5\*гр6) | по группе по оплате трударуководителя | по занимаемой должности  | уровня образования и стажа работы по профилю | размер повышения (%)  | руб., гр.11/100\*гр. 12  | размер повышения (%) | руб., гр.11 / 100\*гр. 14  |
| 1  | 2  | 3  | 4  | 5 | 6 | 7 | 8  | 9  | 10 | 11  | 12 | 13  | 14  | 15 | 16  | 17  | 18  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Форма №4

Тарификационный список педагогических работников

по состоянию на 01.01.\_\_\_\_\_\_ г.

Должности служащих (специалисты и технические исполнители)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ф.И.О. | Наименование должности | Объем работы по данной должности  | Размер базового оклада руб. | Размер базового оклада с учетом объема работы по данной долности руб. (гр3\* гр.4) |  Повышение за работу на селе | Коэффициенты | Итого должностной оклад с учетом коэффициентов и повышения за работу на селе , руб., (гр.5+гр.7)\* гр.8\*гр.9\*гр.10\*гр.11) | Доплата за специфику труда | Надбавка за стаж работы, выслугу лет | Надбавка за наличие квалификационной категории | Другие повышения, предусмотренные действую-щим законодательством | Итого месячный фонд заработной платы по тарификационному списку (руб) (гр.12+гр.14+гр.16+гр.18+гр.19) | Дополни-тельные сведения |
| размер повышения (%) | Руб., гр.5\*гр.6 | Коэф-фициент по занимаемой должности | Коэффициент за квалификационную категорию | Коэффициент уровня образования | Коэффициент стажа работы по профилю | размер повышения (%) | руб., (гр.12)/100\* гр.13 | размер повышения (%) | руб., (гр.12)/100\* гр.15 | размер повышения (%) | руб., (гр.12)/100\*гр.17 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |

Приложение №3

к Положению об оплате труда

утвержденному приказом от 29.12.2023 г. №1372-о

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ СОТРУДНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ НА СЕЛЕ И ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА ПОВЫШЕНИЕ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ НА 25%**

- Социальный работник.

- Врач-терапевт.

- Старшая медицинская сестра.

- Медицинская сестра.

- Сиделка (помощник по уходу).

- Культорганизатор.

Приложение №4

к Положению об оплате труда

утвержденному приказом от 29.12.2023 г. №1372-о

ПОКАЗАТЕЛИ

И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА ДИРЕКТОРОВ

1. Отнесение к группам по оплате труда директоров учреждений социального обслуживания, предоставляющих социальные услуги в стационарной форме обслуживания.

1.1. Дом-интернат (пансионат), в том числе детский, малой вместимости для престарелых и инвалидов, ветеранов войны и труда, милосердия; специальный дом-интернат, в том числе для престарелых; психоневрологический интернат, в том числе детский дом-интернат для умственно отсталых детей; специальный дом для одиноких престарелых; социально-оздоровительный центр; геронтологический центр; специальный дом для ветеранов, комплексный реабилитационный центр.

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда директора | Количество обслуживаемых |
| I | 501 и более |
| II | 251 - 500 |
| III | 101-250 |
| IV | 51 - 100 |
| V | до 50 |

2. Отнесение к группам по оплате труда директоров учреждений социального обслуживания, предоставляющих социальные услуги в стационарной, полустационарной форме обслуживания и в форме обслуживания на дому.

2.1. Центр (комплексный центр) социального обслуживания населения.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда директора | Количество обслуженных (стационарная форма) | Количество обслуженных (полустационарная форма или форма на дому) |
| I | 51 и более | 1001 и более |
| II | 26 - 50 | 501 - 1000 |
| III | 11 - 25 | 251 - 500 |
| IV | до 10 | до 250 |

2.2. Центр реабилитации (адаптации) для лиц без определенного места жительства и занятий.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда директора | Количество обслуженных (стационарная форма) | Количество обслуженных (полустационарная форма или форма на дому) |
| I | 31 и более | 1001 и более |
| II | до 30 | 500 - 1000 |

2.3. Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних; центр социальной помощи семье и детям; центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей; реабилитационный центр, в том числе для детей и подростков с ограниченными возможностями.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда директора | Количество обслуженных (стационарная форма) | Количество обслуженных (полустационарная форма или форма на дому) |
| I | 51 и более | 1001 и более |
| II | 41 - 50 | 501 - 1000 |
| III | 21 - 40 | 201 - 500 |
| IV | до 20 | до 200 |

Примечания:

1. Директору учрежденя социального обслуживания, предоставляющим социальные услуги по нескольким формам (стационар, полустационар, обслуживание на дому) группа по оплате труда директора устанавливается по одной из форм.

2. Группа по оплате труда директоров учреждений устанавливается Министерством социальной защиты населения Владимирской области ежегодно по состоянию на 1 января.

Группа по оплате труда директоров вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых показателей не более чем на год.

3. При определении количества обслуживаемых учитывается количество обслуживаемых, утвержденное государственным заданием на календарный год.

Приложение №5

к Положению об оплате труда

утвержденного приказом от 29.12.2023 г. №1372-о

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, РАБОТА В КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО РАБОТНИКАМ НА УСТАНОВЛЕНИЕ ДОПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ ТРУДА**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей, организаций, подразделений | Размер доплаты в процентах к должностному окладу |
| Персонал всех наименований (за исключением работников, оплата труда которых осуществляется на основании соответствующих отраслевых положений об оплате труда), работающих в учреждении | 0,0 |
| Центр (комплексный центр) социального обслуживания населения | 15,0 |
| Центр (комплексный центр) социального обслуживания населения - отделения, предоставляющие услуги в стационарной форме обслуживания. | 20,0 |

Приложение №6

к Положению об оплате труда

утвержденного приказом от 29.12.2023 г. №1372-о

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о стимулирующих выплатах за интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ в ГБУСО ВО «Комплексный центр социального обслуживания населения Юрьев-Польского района»**

1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах работникам ГБУСО ВО « Комплексный центр социального обслуживания населения Юрьев-Польского района», кроме директора устанавливает порядок, условия осуществления указанных выплат.

2. Стимулирующие выплаты предназначены для «эффективного контракта» с работниками, кроме директора.

3. Для стимулирующих выплат: за интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ применяются показатели эффективности деятельности для оценки результативности, качества и интенсивности работников, кроме директора.

4. Перечень показателей, критерии эффективности должны быть прозрачными, четкими, понятными для оценки деятельности каждого работника.

5. Конкретный перечень показателей, критерии эффективности и бальная оценка утверждается приказом директора ГБУСО ВО « Комплексный центр социального обслуживания населения Юрьев-Польского района».

6. Ежемесячно в последний рабочий день месяца, производится оценка эффективности деятельности работников, экспертно-аналитической комиссией, назначенной приказом директора ГБУСО ВО «Комплексный центр социального обслуживания населения Юрьев-Польского района», с оформлением результатов в экранах эффективности (рейтингах), информация о которых доводится до сведения работников.

7. Начисление стимулирующих выплат к заработной плате производится на основе экранов (рейтингов) эффективности, в которых обязательно отражаются:

* сумма баллов по каждому работнику (∑б.р.);
* сумма баллов по категориям персонала ∑б.кат. (врачи, социальные работники, младший и средний медицинский персонал, педагогические работники).

8. Для достижения целевых показателей заработной платы по категориям персонала, попадающих под действие Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 и 28.12.2012 г. №1688, «дорожной карты», рекомендуется следующая методика расчета.

9. Начисляется заработная плата по действующему штатному расписанию и табелю учета рабочего времени. Учитываются все обязательные выплаты (форма № ЗП-соц): по должностным окладам, надбавки за стаж непрерывной работы, ночные, праздничные, отпускные, доплата за совмещение или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (по соглашению сторон), все повышающие коэффициенты.

Производится выборка начисленного фонда оплаты труда за месяц (ФОТ начисл.) по соответствующим категориям персонала:

* врачи;
* социальные работники;
* младший и средний медицинский персонал;

воспитатели, педагог-психолог, учитель-логопед, педагог дополнительного образования, учитель-дефектолог.

10. Определяется потребность фонда оплаты труда за месяц по категориям персонала:

ФОТпотребн. = Чс/сп х Ср.зпл.,

где Чс/сп – среднесписочная численность работников (форма № ЗП-соц);

Ср.зпл. – целевой показатель средней заработной платы по категории персонала за соответствующий период.

11.Определяется фонд оплаты труда дополнительный по каждой категории

ФОТ доп. = ФОТ потребн. – ФОТ начисл.

12. Распределение дополнительного фонда оплаты труда на стимулирование труда работников осуществляется пропорционально числу баллов по каждой категории

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Стоимость 1 балла эффект. (руб.) | = | ФОТ доп. | , |
| ∑ б.кат. |

V стим. = Стоимость 1 балла эффект. х ∑ б.р.,

где V стим. – объем стимулирования труда конкретного работника.

По итогам квартала может быть произведен перерасчет с целью достижения соответствия средней заработной платы целевым показателям по категориям персонала за отчетный период.

13. Для остальных должностей применяется следующая методика начисления стимулирующих выплат по показателям эффективности работы:

13.1. Начисляется заработная плата по действующему штатному расписанию и табелю учета рабочего времени. Учитываются все обязательные выплаты по должностным окладам, надбавки за стаж непрерывной работы, ночные, праздничные, отпускные, доплата за совмещение или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (по соглашению сторон), все повышающие коэффициенты.

Производится выборка начисленного фонда оплаты труда за месяц (ФОТначисл.) по соответствующим должностям персонала:

- заместитель директора, заместитель директора по медицинской части, заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе, главный бухгалтер, бухгалтер 1 категории, бухгалтер 2 категории, бухгалтер, экономист 1 категории, экономист 2 категории, юрисконсульт 1 категории, юрисконсульт 2 категории, юрисконсульт, специалист по кадрам, инспектор по кадрам, специалист по социальной работе, заведующие отделениями социального обслуживания на дому, заведующие отделениями милосердия для граждан пожилого возраста и инвалидов (стационар), заведующий отделением срочного социального обслуживания, заведующий стационарного социально-реабилитационного отделения для несовершеннолетних, заведующий отделением профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, специалист по охране труда, секретарь руководителя, уборщик служебного помещения, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, заведующий хозяйством, повар, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), кастелянша, психолог, психолог в социальной сфере, водитель автомобиля, администратор баз данных, все должности по совместительству, помощник воспитателя, заведующий социально-медицинским отделением, культорганизатор, специалист по реабилитационной работе в социальной сфере, инструктор по адаптивной физической культуре.

13.2. Определяется директором потребность фонда оплаты труда за месяц по должностям персонала:

ФОТпотребн. = Чс/сп х ЗПЛ.мес.,

где Чс/сп – среднесписочная численность работников .

ЗПЛ.мес. – целевой показатель заработной платы по должности персонала за месяц.

13.3.Определяется фонд оплаты труда дополнительный по каждой должности

ФОТ доп. = ФОТ потребн. – ФОТ начисл.

13.4.Распределение дополнительного фонда оплаты труда на стимулирование труда работников осуществляется пропорционально числу баллов по каждой должности.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Стоимость 1 балла эффект. (руб.) | = | ФОТ доп. | , |
| ∑ б.кат. |

V стим. = Стоимость 1 балла эффект. х ∑ б.р.,

где V стим. – объем стимулирования труда конкретного работника.

14. Результаты оценки эффективности за месяц утверждаются приказом директора ГБУСО ВО « Комплексный центр социального обслуживания населения Юрьев-Польского района».

15.Стимулирование труда работника производится за фактически отработанное рабочее время.

16. Стимулирующие выплаты производятся в сроки, установленные для выплаты заработной платы работников ГБУСО ВО «Комплексный центр социального обслуживания населения Юрьев-Польского района».

17. Расходование по выплатам стимулирующего характера производится за счет средств учреждения в пределах общего объема фонда оплаты труда.

18. По отдельным видам работ может устанавливаться фиксированный размер стимулирующих выплат.

 Приложение №7

к Положению об оплате труда

утвержденного приказом от 29.12.2023 г. №1372-о

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о премиальных выплатах**

1. Премии выплачиваются работникам, состоящим с Учреждением в трудовых отношениях на дату издания приказа о выплате премии. Премии могут выплачиваться всем сотрудникам либо персонально. Решение о выплате премии, в том числе о ее увеличении либо уменьшении, принимается экспертно-аналитической комиссией на основании результатов работы каждого сотрудника Учреждения и оформляется приказом директора Учреждения.

2. Премирования работников производится по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, 9-и месяцев, год и другие периоды, обозначенные приказом директора, с учетом личного вклада каждого работника в пределах фонда оплаты труда по следующим критериям:

- четкое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

- качественное и своевременное выполнение плановых заданий;

- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка работы Учреждения, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений;

- участие в течение периода в выполнении важных работ, мероприятий;

- качественное проведение особо значимых мероприятий;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

- за большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена доплата;

 - за работу в особых условиях закрытого круглосуточного режима.

3. Конкретный размер премии по итогам работы может определяться как в процентах к окладу, так и абсолютном размере и максимальным размером не ограничен. Выплата премий производится за счет финансирования учреждения на выполнение государственного задания (экономии), а также средств от предпринимательской или иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

4. Размер премии устанавливается индивидуально каждому работнику и предельными размерами не ограничивается.

5. Премия не выплачивается при наличии в периоде, за который выплачивается премия хотя бы одного из случаев:

- дисциплинарного взыскания;

- нарушения техники безопасности или требований охраны труда;

- нарушение правил трудового распорядка;

- замечания по неисполнению или ненадлежащему исполнению должностных обязанностей;

- неисполнение приказов и распоряжений руководства.

6. Работникам отработавшим неполный рабочий месяц, премия выплачивается за время фактической работы. При этом «время фактической работы» - это период, в течение которого работник фактически выполнял возложенные на него трудовые обязанности. В указанный период не включается время нахождения работника в ежегодном, дополнительном, учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, время болезни, независимо от того, сохранялась за ними заработная плата или нет.

7. Работникам, находящимся в отпуске: по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, премия выплачивается за время фактической работы в периоде, за который выплачивается премия.

Приложение №8

к Положению об оплате труда

утвержденного приказом от 29.12.2023 г. №1372-о

**Состав экспертно-аналитической комиссии**

Председатель комиссии – директор Иванова Жанна Николаевна;

Секретарь комиссии – бухгалтер 1 категории Савинова Анна Владимировна;

Члены комиссии:

- заведующая отделением милосердия для граждан пожилого возраста и инвалидов (стационар) с.Небылое – Кошелева Ирина Александровна;

- заведующая отделением социального обслуживания на дому №1 – Филиппова Татьяна Андреевна;

- заведующая отделением социального обслуживания на дому №2 – Ильина Наталья Владимировна;

- заведующая отделением социального обслуживания на дому №3 – Маралова Елена Витальевна;

- главный бухгалтер – Пикина Татьяна Александровна.

Приложение №9

к Положению об оплате труда

утвержденного приказом от 29.12.2023 г.№1372-о

**1. Схема расчета должностных окладов специалистов и служащих**

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности.

**Учебно-вспомогательный персонал**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Коэффициент в зависимости от занимаемой должности | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
| Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня |
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | Помощник воспитателя |
| Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня |
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | Дежурный по режиму |

**2. Схема расчета должностных окладов**

**(ставок заработной платы) педагогических работников**

Базовый оклад умножается на повышающие коэффициенты:

- коэффициент уровня образования;

- коэффициент стажа работы;

- коэффициент за квалификационную категорию;

- коэффициент по занимаемой должности.

Таблица №1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование коэффициента | Основание для повышения величины базовой единицы | Педагогические работники |
| Коэффициент уровня образования | Высшее образование | 1,07 |
| Среднее специальное образование | 1,0 |
| Коэффициент стажа работы | Стаж работы более 15 лет | 1,2 |
| Стаж работы от 10 до 15 лет | 1,15 |
| Стаж работы от 5 до 10 лет | 1,1 |
| Стаж работы от 2 до 5 лет | 1,06 |
| Стаж работы от 0 до 2 лет | 1,0 |
| Коэффициент за квалификационную категорию | Квалификационная категория: | х |
| первая категория | 1,80 |
| высшая категория | 2,16 |

Таблица №2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Коэффициент в зависимости от занимаемой должности | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
| 2 квалификационный уровень | 1,02 | Педагог дополнительного образования; |
| 3 квалификационный уровень | 1,03 | Педагог-психолог |
| 4 квалификационный уровень | 1,05 | Воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог |