

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной
организации



Ж.В. Бородина

11 декабря 2024 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБУСО ММО «КЦСОиР
«Серпуховский»



Е.В. Федорова

11 декабря 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников Государственного бюджетного
учреждения социального обслуживания Московской области
«Комплексный центр социального обслуживания
и реабилитации «Серпуховский»**

г.о. Серпухов

Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Московской области «Комплексный центр социального обслуживания и реабилитации «Серпуховский»» (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Московской области от 03.05.2007г. № 60/2007-03 (с изменениями и дополнениями), Постановления Правительства Московской области «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Московской области» от 09.07.2007 г. N 507/23 (с изменениями и дополнениями), Постановления Правительства Московской области от 07.10.2024 № 1164-ПП «Об утверждении Положения об оплате труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в учреждениях, подведомственных Министерству социального развития Московской области, и о внесении изменений в некоторые постановления Правительства Московской области в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Московской области, находящихся в ведомственном подчинении Министерства социального развития Московской области», приказа Министра социальной защиты населения Правительства Московской области от 07.07.2008 г. № 412 «Об утверждении Порядка оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений социального обслуживания Московской области, подведомственных Министерству социальной защиты населения Московской области» в целях упорядочения определения заработной платы работников ГБУСО МО «КЦСОиР «Серпуховский», иными нормами действующего трудового законодательства РФ и предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения Работников ГБУСО МО «КЦСОиР «Серпуховский» (далее – Учреждение). Положение имеет целью повышение мотивации к труду персонала Учреждения, обеспечение материальной заинтересованности Работников в улучшении качественных и количественных показателей труда: выполнение государственного задания, совершенствование системы оказания услуг населению, инициативное, творческое и ответственное отношения к труду.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами руководителя Учреждения (далее – Работодатель) и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров (далее – Работники). Настоящее Положение распространяется в равной степени на Работников, работающих на условиях совместительства.

1.2. Под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления Работодателем - ГБУСО МО «КЦСОиР «Серпуховский» (далее - Учреждение) выплат Работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением и трудовыми договорами.

1.3. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые Работникам за выполнение ими трудовой функции.

Оплата труда Работников Учреждения осуществляется исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии) и включает в себя следующие выплаты, производимые Работникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, трудовым договором, иными локальными нормативными актами Работодателя:

- должностной оклад (тарифная ставка);
- повышения должностного оклада (тарифных ставок);
- доплаты;
- надбавки;
- выплаты стимулирующего характера.

1.4. С письменного согласия Работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату:

- расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ - вы-

полнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по одной и той же профессии (должности);

- **совмещение профессий (должностей)** - выполнение работником Учреждения наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности);

- **исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы.**

В данных случаях Работнику производится доплата за выполнение соответствующей работы.

Также работник может быть принят на работу по **совместительству (внешнее и внутреннее)** - выполнение Работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Начисление заработной платы Работнику по основной должности и по должности, в порядке внутреннего совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Выплата заработной платы в Учреждении производится в денежной форме, в рублях.

1.6. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.7. Заработная плата выплачивается непосредственно Работнику в месте выполнения им работы либо безналичным расчетом (путем зачисления на счета банковских карт Работников Учреждения) 8 и 23 числа каждого месяца.

1.8. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Удержания из заработной платы Работника для погашения его задолженности Работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного Работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных Работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ).

В указанных выше случаях руководитель Учреждения вправе принять решение об удержании из заработной платы Работника не позднее одного месяца со дня окончания установленного для возвращения аванса по заработной плате, аванса, выданного в связи со служебной командировкой и др. или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если Работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

При увольнении Работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, заработная плата за неотработанные дни отпуска подлежит возврату. Удержания за эти дни не производятся, если Работник увольняется по основаниям, указанным в п.п. 1, 2, подп. "а" п. 3 и п. 4 статьи 81, п.п. 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД (ТАРИФНАЯ СТАВКА).

2.1. Под окладом (должностным окладом) в настоящем Положении понимается фиксированный размер оплаты труда Работника за выполнение им нормы труда или трудовых обязанностей определенной сложности за месяц.

2.2. Должностной оклад (тарифная ставка) Работников Учреждения определяются в трудовых договорах и зависят от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда.

2.3. Размер должностного оклада Работника в пределах минимального и максимального размеров определяется в соответствии с системой оплаты труда Учреждения.

2.4. Руководителям, специалистам, служащим, в том числе техническим исполнителям

Учреждения должностные оклады устанавливаются в соответствии с положениями Постановления Правительства Московской области «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Московской области» от 09.07.2007г. N 507/23 (с изменениями и дополнениями).

2.5. Размер заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается исходя из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат (постановление Правительства Московской области от 07.10.2024 № 1164-ПП). Оклад данной категории работников определяется по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в соответствии с величиной соотношения размеров окладов работников, Учреждений и размером минимальной заработной платы в Московской области с учетом соотношения размеров окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в учреждениях, подведомственных Министерству социального развития Московской области, и величины минимальной заработной платы в Московской области (добавила):

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к квалификационным уровням *	Величина соотношения оклада относительно размера минимальной заработной платы в
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	55
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню,	60
	при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший бригадир...)	
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня		
квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	60
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	65
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	70
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	70

* Конкретизация профессий, отнесенных к квалификационным уровням, производится на уровне локальных нормативных актов Учреждения.

2.6. Руководителю Учреждения предоставляется право устанавливать оплату труда работникам, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, по наивысшему квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп.

Перечень профессий работников, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы утверждается приказом директора Учреждения с учетом мнения представительного органа работников либо устанавливается коллективным договором (убрать и перечислить должности).

2.7. В тех случаях, когда устанавливаемые работникам в соответствии с настоящим Положением оклады с учетом повышений, надбавок и доплат оказываются ниже суммы действовавших тарифных ставок с учетом повышений, надбавок и доплат, ранее установленных нормативными правовыми актами Московской области, этим работникам за время их работы в той же профессии в Учреждении выплачивается соответствующая разница в заработной плате.

2.8. Изменение должностных окладов (тарифных ставок) производится по решению руководителя Учреждения в следующие сроки:

- при изменении должностных окладов (тарифных ставок) - в соответствии с приказом по Учреждению;
 - при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания;
 - при присуждении ученой степени - со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени;
 - при присвоении категорий работникам Учреждения - с момента предоставления документов, подтверждающих присвоение категории
 - при изменении размера минимальной заработной платы.
- 2.8. Руководитель Учреждения заключает трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с работниками, предусматривающие конкретизацию показателей и критериев оценки эффективности деятельности данных работников, размеров и условий назначения им выплат стимулирующего характера.

3. ПОВЫШЕНИЕ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ТАРИФНЫХ СТАВОК).

3.1. Работникам Учреждения, имеющим почетные звания "Заслуженный работник социальной защиты населения", "Заслуженный работник социальной сферы", «Заслуженный врач», "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель", «Заслуженный работник образования», "Заслуженный работник здравоохранения", «Заслуженный работник культуры», "Заслуженный работник физической культуры", «Заслуженный работник физической культуры, спорта и туризма» Российской Федерации, Московской области, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, при условии соответствия почетного звания профилю выполняемой работы (специальности) должностной оклад повышается на 20 процентов от установленного должностного оклада по одному из наименований.

3.2. Работникам Учреждения, имеющим ученые степени кандидата или доктора наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением работников, занимающих штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными требованиями), должностной оклад повышается соответственно на 10 или 20 процентов.

3.3. Изменение размера должностного оклада производится по решению работодателя или уполномоченного им лица в установленные сроки:

- для присвоения почетного звания – со дня присвоения почетного звания;
- при присуждении ученой степени – со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

3.4. Абсолютные размеры других выплат указанным работникам, устанавливаемые в процентах к должностным окладам, определяются исходя из должностного оклада с учетом повышения, предусмотренного пунктами 3.1-3.2 настоящего раздела.

3.5. Должностные оклады (тарифные ставки) работников Учреждения за характер выполняемой работы и специфику труда в Учреждении повышаются на 15, 25, 30, 55, 90 процентов в

соответствии с Перечнем должностей и профессий работников учреждений социального обслуживания, работа в которых дает право на повышение должностных окладов (тарифных ставок) в связи с особым характером работы и спецификой труда:

- социальные работники на 55 процентов;
- помощники по уходу, осуществляющие услуги по долговременному уходу за гражданами пожилого возраста и инвалидами на 55 процентов;
- врачам, среднему медицинскому персоналу всех наименований, руководителям структурных подразделений, специалистам, служащим и рабочим всех профессий за работу с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда в реабилитационных отделениях для лиц с ограниченными возможностями на 25 процентов;
- младшему медицинскому персоналу (санитаркам), работающему в реабилитационных отделениях для лиц с ограниченными возможностями на 90 процентов;
- медицинскому персоналу, работающему на лазерных установках, и специалистам, обслуживающим лазерные установки, на 15 процентов.

Работникам, имеющим право на повышение должностного оклада (тарифной ставки) по двум и более основаниям, повышение производится не более чем на 30 процентов, младшему медицинскому персоналу не более, чем на 90 процентов.

3.6. В случаях, упомянутых в настоящем разделе Положения, абсолютный размер каждого повышения исчисляется от должностного оклада (тарифной ставки) без учёта других повышений, надбавок и доплат.

4. ДОПЛАТЫ.

Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды доплат:

4.1. Водителям учреждения устанавливаются:

- доплата за особый режим работы в размере 50 процентов оклада;
- доплата за классность в размере:
 - 25 процентов оклада – водителям 1 класса;
 - 10 процентов оклада – водителям 2 класса.

4.2. По результатам специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются доплата к окладу в зависимости от класса (подкласса) условий труда:

- вредных первой степени (подкласс 3.1) - в размере 4 процентов оклада;
- вредных второй степени (подкласс 3.2) - в размере 6 процентов оклада;
- вредных третьей степени (подкласс 3.3) - в размере 8 процентов оклада.

4.3. Работникам Учреждения производится доплата за работу в ночное время в размере 50 процентов части оклада за час работы с учетом доплаты в связи с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.4. Иные выплаты компенсационного характера к окладам работников Учреждений устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) работников.

4.5. Специалистам, окончившим государственные учреждения высшего или среднего профессионального образования и впервые принятым в год окончания ими обучения на работу по полученной специальности в государственные учреждения Московской области (далее - молодые специалисты) устанавливается доплата в размере 1000 рублей.

Доплаты выплачиваются в составе заработной платы в течение трех лет со дня окончания молодыми специалистами государственных учреждений высшего или среднего профессионального образования и при условии занятия молодым специалистом штатной должности (не менее одной ставки, одной должности).

Доплаты Работникам, работающим на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, не производятся.