

Приложение № 2
к «Коллективному договору»

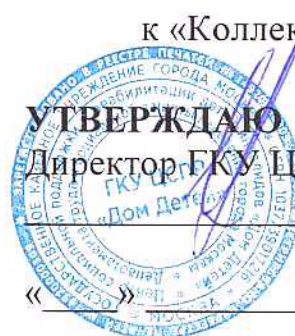


СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

С.Л. Илларионова

« » 2020 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ФКУ ЦСПР «Дом Детей»

Е.Е. Цветкова

« » 2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОМ
СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ГОРОДА МОСКВЫ
ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ И
РЕАБИЛИТАЦИИ ДЕТЕЙ-ИНВАЛИДОВ «ДОМ ДЕТЕЙ»
ДЕПАРТАМЕНТА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ**

МОСКВА 2020

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников определяет порядок и условия оплаты труда работников Государственного казенного учреждения города Москвы Центр социальной поддержки и реабилитации детей-инвалидов «Дом Детей» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (далее – Учреждение).

1.2. Положение о порядке, условиях оплаты труда и стимулировании труда работников Учреждения разработано в соответствии с коллективным договором, законодательством РФ, Трудовым кодексом РФ, Уставом Учреждения, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, локальными нормативными актами Учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения разработана с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих,
- тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- решений Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- примерных отраслевых рекомендаций по введению новых систем оплаты труда, утверждаемых Приказом Департамента социальной защиты населения города Москвы № 1007 от 08.12.2014 г., осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее также – учредитель), предусматривающих в том числе оплату труда по должностям, не включенным в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих;
- приказа Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы от 26.12.2019 г. № 1428 «Об индексации заработной платы работников государственных учреждений города Москвы, подведомственных Департаменту труда и социальной защиты населения города Москвы»;
- постановления Правительства города Москвы от 24.12.2018 г. № 1680-ПП «Об индексации заработной платы работников государственных учреждений города Москвы бюджетной сферы в 2019 году»;
- мнения представительного органа работников;
- перечня видов выплат компенсационного характера, утверждаемых Департаментом труда и занятости населения города Москвы.

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием (включая

работников, работающих по совместительству и принятых на временную работу).

1.5. Настоящее Положение разработано в целях повышения мотивации к труду работников Учреждения, обеспечения материальной заинтересованности работников в качественных и количественных результатах труда, укрепления трудовой дисциплины.

1.6. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего времени, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится пропорционально времени, фактически отработанному в указанных условиях. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата (оплата труда работника) состоит из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы (должностного оклада, оклада, расчетной часовой ставки), компенсационных выплат и стимулирующих выплат.

1.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.9. Смета расходов утверждается Департаментом труда и социальной защиты населения г. Москвы ежегодно. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема доведенных ему лимитов бюджетных обязательств. Страховые взносы в ПФР, ФСС, ФОМС начисляются согласно установленным ставкам.

1.10. Используемые термины и сокращения:

Должностной оклад (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, формируется от рекомендуемого минимального должностного оклада (оклада), установленного по профессиональной квалификационной группе, увеличенного на показатель увеличения, сформированный с учетом отраслевых особенностей системы оплаты труда.

Показатель увеличения – показатель увеличения минимального оклада устанавливается с учетом квалификационного уровня, наличия квалификационной категории. Должностные оклады работникам учреждения соответствуют одному из критериев, выраженных в долях от базового должностного оклада (оклада), установленного по профессиональной квалификационной группе.

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) – группы профессий

рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты стимулирующего характера – виды выплат, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Система оплаты труда работников включает:

- должностные оклады специалистов, руководителей и служащих, определенные на основе минимальных рекомендуемых окладов по ПКГ и показателей увеличения к ним;
- оклады работников по профессиям рабочих;
- выплаты компенсационного характера и критерии их установления;
- выплаты стимулирующего характера и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей.

2.2. Размеры должностных окладов (окладов) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности с учетом отнесения должности к профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню.

2.3. Должностные оклады устанавливаются в полных рублях.

2.4. Формирование должностных окладов (окладов) и оплата труда педагогического персонала.

2.4.1. Повышение (сохранение) должностного оклада (оклада) в связи с присвоением более высокой (либо подтверждением действующей) квалификационной категории производится с момента вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией.

2.4.2. В случае несвоевременного подтверждения действующей квалификационной категории оплата труда работника производится в соответствии с размером должностного оклада, установленного для данной должности без квалификационной категории с момента окончания действия срока, на который квалификационная категория присваивалась.

2.4.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается в соответствии с нормативными актами уполномоченного федерального органа власти (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014

№ 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

2.4.4. Должностной оклад педагогических работников включает в себя ежемесячную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией (100 рублей).

2.5. Оплата труда прочего персонала

2.5.1. Оплата труда работника по должности руководитель структурного подразделения «Служба психолого-педагогического и социального сопровождения детей» производится в порядке, установленного для должности «Заведующий отделением (социальной службой)» ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг».

2.5.2. Оплата труда работника по должности руководитель структурного подразделения «Служба медицинской помощи детям» производится в порядке, установленном для должности «Заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом и др.)» 1 квалификационного уровня должностей ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)».

2.5.3. Оплата труда работников по должности «медицинская сестра медико-социальной помощи» производится в порядке, установленном для должности «медицинская сестра» 3 квалификационного уровня должностей ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал».

2.5.4. Оплата труда работников по должности «главная медицинская сестра» производится в порядке, установленном для должностей 5 квалификационного уровня должностей ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал».

2.5.5. Оплата труда работников по должностям «специалист по закупкам» и «специалист по эксплуатации и обслуживанию зданий» производится в порядке, установленном для должностей 1 квалификационного уровня должностей ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня».

2.5.6. Оплата труда работников по должности «системный администратор» производится в порядке, установленном для должности «инженер-программист (программист) 1 квалификационного уровня должностей ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня».

2.5.7. Оплата труда работников по должности «психолог отдела содействия семейному устройству, сопровождение кровных и замещающих семей» производится в порядке, установленном для должности «психолог» 1 квалификационного уровня должностей ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня».

2.5.8. Оплата труда работников по должностям «начальник организационно-

правового отдела» и «начальник административно-хозяйственного отдела» производится в порядке, установленного для должностей 1 квалификационного уровня должностей ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня».

2.5.9. Оплата труда работников по должности «начальник отдела содействия семейному устройству, сопровождения кровных и замещающих семей» производится в порядке, установленного для должностей 1 квалификационного уровня должностей ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня».

2.6. Размеры должностных окладов (окладов) по ПКГ:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Категория	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»				
<i>Минимальный должностной оклад 19 516 руб.</i>				
1 квалификационный уровень	Специалист по социальной работе; Инструктор-методист по лечебной физкультуре	Х	2,02	39 422 руб.
2 квалификационный уровень	Медицинский психолог	Высшая категория	2,25	43 911 руб.
		Первая категория	2,20	42 935 руб.
		Вторая категория	2,15	41 959 руб.
		Без категории	2,12	41 374 руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»				
<i>Минимальный должностной оклад 28 513 руб.</i>				
	Заведующий отделением (социальной службой)	Х	2,02	57 596 руб.
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»				
<i>Минимальный должностной оклад 16 610 руб.</i>				
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре	Высшая категория	2,14	35 545 руб.
		Первая категория	2,06	34 217 руб.
		Вторая категория	1,97	32 722 руб.
		Без категории	1,90	31 559 руб.

1 квалификационный уровень	Медицинский дезинфектор	X	1,90	31 559 руб.
2 квалификационный уровень	Лаборант; Медицинская сестра диетическая	Высшая категория	2,16	35 878 руб.
		Первая категория	2,08	34 549 руб.
		Вторая категория	1,99	33 054 руб.
		Без категории	1,91	31 725 руб.
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; Медицинская сестра палатная (постовая); Медицинская сестра по массажу; Медицинская сестра по физиотерапии	Высшая категория	2,30	38 203 руб.
		Первая категория	2,09	34 715 руб.
		Вторая категория	2,00	33 220 руб.
		Без категории	1,92	31 891 руб.
4 квалификационный уровень	Медицинская сестра процедурная	Высшая категория	2,31	38 369 руб.
		Первая категория	2,10	34 881 руб.
		Вторая категория	2,01	33 386 руб.
		Без категории	1,93	32 057 руб.
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	X	2,86	47 505 руб.
Минимальный должностной оклад 19 135 руб.				
5 квалификационный уровень	Заведующая аптекой; Главная медицинская сестра	X	2,86	54 726 руб.
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»				
Минимальный должностной оклад 33 110 руб.				
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты; Провизор	Высшая категория	1,45	48 010 руб.
		Первая категория	1,34	44 367 руб.
		Вторая категория	1,24	41 056 руб.
		Без категории	1,15	38 077 руб.
Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»				
Минимальный должностной оклад 36 410 руб.				

1 квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом и др.)	X	1,58	57 528 руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня				
<i>Минимальный должностной оклад 17 742 руб.</i>				
	Помощник воспитателя	X	1,40	24 839 руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
<i>Минимальный должностной оклад 20 276 руб.</i>				
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	X	1,40	28 386 руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
<i>Минимальный должностной оклад 19 800 руб.</i>				
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	Высшая категория	2,00	39 600 руб.
		Первая категория	1,85	36 630 руб.
		Без категории	1,72	34 056 руб.
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; Социальный педагог; Педагог-организатор	Высшая категория	2,02	39 996 руб.
		Первая категория	1,88	37 224 руб.
		Без категории	1,74	34 452 руб.
3 квалификационный уровень	Воспитатель; Методист; Педагог-психолог	Высшая категория	2,03	40 194 руб.
		Первая категория	1,89	37 422 руб.
		Без категории	1,75	34 650 руб.
4 квалификационный уровень	Учитель-дефектолог; Учитель-логопед (логопед); Старший воспитатель	Высшая категория	2,04	40 392 руб.
		Первая категория	1,90	37 620 руб.
		Без категории	1,76	34 848 руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»				
<i>Минимальный должностной оклад 17 742 руб.</i>				
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	X	1,80	31 936 руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»				
<i>Минимальный должностной оклад 18 629 руб.</i>				

1 квалификационный уровень	Техник	X	1,73	32 228 руб.
2 квалификационный уровень	Заведующий складом; Заведующий хозяйством	X	1,82	33 905 руб.
3 квалификационный уровень	Шеф-повар	X	2,17	40 425 руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»				
<i>Минимальный должностной оклад 20 276 руб.</i>				
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; Инженер; Инженер-программист (программист); Специалист по кадрам; Экономист; Юрисконсульт; Специалист по охране труда; Специалист по закупкам; Специалист по эксплуатации и обслуживанию зданий; Специалист по связям с общественностью; Психолог	X	2,12	42 985 руб.
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	X	2,25	45 621 руб.
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категории	X	2,55	51 704 руб.
4 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	X	3,50	70 966 руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»				
<i>Минимальный должностной оклад 32 948 руб.</i>				
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров; Начальник юридического отдела; Начальник организационного отдела; Начальник отдела материально-технического снабжения; Начальник отдела содействия семейному устройству.	X	1,66	54 694 руб.

	сопровождения кровных и замещающих семей			
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня				
Минимальный должностной оклад 15 510 руб.				
1	Инструктор по адаптивной физической культуре	X	2,00	31 020 руб.

2.7. Должностные оклады (оклады), ставки для профессий рабочих согласно единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих:

Разряд	1	2	3	4	5	8
Оклад	28512,00	29885,00	31258,00	32630,00	34003,00	38122,00
Наименование должности			Размер должностного оклада, руб.			
Буфетчик			31258,00			
Водитель			38122,00			
Кастелянша			29885,00			
Кладовщик			29885,00			
Кухонный рабочий			29885,00			
Лифтер			28512,00			
Машинист по стирке белья			29885,00			
Парикмахер			32630,00			
Повар 4 разряда			32630,00			
Повар 5 разряда			34003,00			
Подсобный рабочий			29885,00			
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий			31258,00			
Садовник			28512,00			
Слесарь-сантехник			31258,00			
Слесарь-электрик			31258,00			
Столяр			31258,00			
Сторож			28512,00			
Уборщик служебных помещений			28512,00			
Уборщик территории			28512,00			
Швея			31258,00			

При приеме на работу на должность, соответствующую 6 разряду, устанавливается должностной оклад (оклад) в размере 35 376,00 рублей, на должность, соответствующую 7 разряду 36 749,00 рублей.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. В Учреждении применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- работа в ночное время;

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;
- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за ведение воинского учета;
- выплаты за особые условия труда и работу с тяжелым контингентом;

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам работников, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке.

3.3. Выплаты за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся 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, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.4. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы относительно отраслевых норм нагрузки и фактически затраченного рабочего времени.

3.5. При совмещении профессий (должностей), увеличении объема работ, расширении зоны обслуживания объем выплат производится в пределах размера должностного оклада по совмещаемой должности с учетом объема фактически выполняемой работы.

3.6. Разница в окладах устанавливается при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работника более высокой профессии (должности).

3.7. При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором по

равнозначным должностям, доплата устанавливается в размере 50% от должностного оклада (оклада) исполняющего обязанности.

3.8. Размер выплаты за особые условия труда и работу с тяжелым контингентом устанавливается работникам, непосредственно работающим с воспитанниками учреждения, а именно:

3.8.1. В размере **16%** персоналу, работающему по должностям:

- методист;
- старший воспитатель;
- педагог-психолог;
- социальный педагог;
- педагог дополнительного образования;
- учитель-дефектолог;
- логопед;
- музыкальный руководитель;
- воспитатель;
- педагог-организатор.

3.8.2. В размере **21%** персоналу, работающему по должностям:

- парикмахер;
- медицинский психолог;
- специалист по социальной работе;
- помощник воспитателя;
- младший воспитатель;
- врач-педиатр;
- врач-психиатр;
- врач-невролог;
- врач-физиотерапевт;
- врач-стоматолог;
- врач клинической лабораторной диагностики;
- врач-дерматолог;
- врач-отоларинголог;
- врач-ортопед;
- врач по лечебной физкультуре;
- -врач функциональной диагностики;
- -врач ультразвуковой диагностики;
- медицинская сестра палатная (постовая);
- медицинская сестра процедурная;
- медицинская сестра по физиотерапии;
- инструктор-методист по лечебной физкультуре;
- инструктор по лечебной физкультуре;
- медицинская сестра по массажу;
- медицинская сестра стоматологического кабинета;

- медицинская сестра медико-социальной помощи;
- буфетчик;
- лаборант;
- инструктор по адаптивной физической культуре.

3.9. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в процентном соотношении от оклада (должностного оклада) в размере от 4% до 12% в зависимости от класса условий труда на рабочем месте.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Выплаты производятся пропорционально времени на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.10. Размер суточных при нахождении в командировке установлен:

- для командировок в пределах границы РФ - 100 руб. в сутки;
- для командировок за пределами РФ – в размере, определенном Приказом Минфина России от 02.08.2004 № 64н (зарегистрирован в Минюсте России 17.08.2004 № 5981).

3.11. Компенсационная выплата за ведение воинского учета устанавливается работнику учреждения, на которого приказом руководителя учреждения возложены функции по ведению воинского учета. Размер выплаты составляет 25 % от должностного оклада (оклада), ставки работника.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- стимулирующие выплаты за качество, интенсивность и высокие результаты работы, сложность и напряженность в работе;
- стимулирующая выплата за стаж работы;
- стимулирующая выплата за почетное звание, соответствующее профилю работы в учреждении;
- стимулирующая выплата за ученую степень, соответствующую профилю работы в учреждении;
- премии.

4.2. **Стимулирующие выплаты за качество, интенсивность и высокие результаты работы, сложность и напряженность в работе.**

4.2.1. Показатели для установления стимулирующих выплат за эффективность и высокие результаты труда для работников Учреждения:

- большое количество видов выполняемых работ по каждому проекту;

- фактическое выполнение работы, отличающейся своей сложностью;
- творческое новаторство;
- наличие публикаций в международных и российских научных и научно-популярных изданиях;
- применение в работе системы наставничества;
- внедрение и использование современных информационных технологий в процессах обслуживания клиентов;
- качество обслуживания контингента;
- высокие результаты работы;
- другие показатели.

4.2.2. Размер стимулирующих выплат за качество, интенсивность и высокие результаты работы, сложность и напряженность в работе труда может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке).

4.2.3. Стимулирующие выплаты за качество, интенсивность и высокие результаты работы, сложность и напряженность по итогам работы за отчетный период выплачиваются работникам пропорционально фактически отработанному времени.

4.2.4. Стимулирующие выплаты за качество, интенсивность и высокие результаты работы, сложность и напряженность по итогам работы за период не начисляются в случаях:

- ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей, указанных в положениях о подразделениях и должностных инструкциях;
- несоблюдения сроков исполнения документов и поручений;
- нарушения трудовой дисциплины;
- несоблюдения правил охраны труда, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, правил дорожного движения;
- окончания срока действия надбавки;
- уменьшение объема дополнительной работы;
- других случаях.

4.2.5. Стимулирующая выплата за качество, интенсивность и высокие результаты работы, сложность и напряженность в работе каждого работника осуществляется руководителем структурного подразделения на основе анализа трудовой деятельности за отчетный период (месяц) каждого работника на основании служебных записок и согласуется с курирующим заместителем директора и руководителем Учреждения.

4.2.6. Стимулирующая выплата за качество, интенсивность и высокие результаты работы, сложность и напряженность в работе осуществляется за счет и при наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения.

4.3. Премии.

4.3.1. В Учреждении применяются следующие виды премий:

- периодические - по итогам работы за квартал;

– разовые - за выполнение особо важных и ответственных поручений, за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения, за номинацию на профессиональную премию, премии к государственным праздникам, профессиональным праздникам и т.д. при наличии экономии по фонду оплаты труда.

4.3.2. Показатели для установления периодических премиальных выплат:

- показатели выполнения плановых заданий для структурных подразделений;
- перевыполнение отраслевых норм нагрузки, установленных на государственном и/или локальном уровне (при окладной форме оплаты труда);
- самостоятельная разработка (участие в разработке) новых тем;
- участие в выездных мероприятиях (лекциях, экскурсиях), если это не является должностной обязанностью премируемого;
- увеличение объема работ с документооборотом, в том числе в электронном формате;
- качество и полнота исполнения трудовой функции;
- проявление творческой инициативы, креативность;
- соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка;
- соблюдение требований правил санэпидрежима, охраны труда и пожарной безопасности;
- взаимоотношения с персоналом организации;
- производственные показатели (внедрение новых методов работы, изготовление пособий, устройство быта группы, организация бесперебойной работы подразделений и т.д.);
- иные показатели, устанавливаемые Учреждением. Иные показатели, устанавливаемые Учреждением, определяются комиссией по премированию, назначенной руководителем Учреждения, с учетом мнения профсоюзного органа.

4.3.3. Премиальный фонд распределяется руководителем Учреждения между всеми категориями работников в соответствии со структурой штатного расписания пропорционально фонду оплаты труда работников, сформированного по должностным окладам (окладам) с учетом фактически отработанного времени, а также результатов работы работников и их вклада в достижение результатов работы Учреждения.

Премирование работников по итогам работы за период осуществляется по рейтинговой системе оценки эффективности и результативности труда. Критерии определения показателей оценки эффективности и результативности труда работников структурных подразделений разрабатываются заместителями руководителя по направлению деятельности и утверждаются руководителем учреждения.

Премирование работников, не состоящих в трудовых отношениях с работодателем на момент принятия решения премиальной комиссией Учреждения, не осуществляется.

4.3.4. Размеры премии по итогам работы за период заместителям руководителя, главному бухгалтеру определяет руководитель Учреждения на основании эффективности деятельности Учреждения и результатов выполнения государственных работ (услуг).

4.3.5. Показатели для установления разовых премиальных выплат:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- за номинацию на профессиональную премию;
- другие виды премиальных выплат. Виды прочих премиальных выплат определяется комиссией по премированию, назначенной руководителем учреждения, с учетом мнения профсоюзного органа.

4.3.6. Премирование работников учреждения осуществляется в пределах экономии фонда оплаты труда за период. Размер премирования может быть утвержден как в процентном соотношении, так и в фиксированной сумме на основании решения премиальной комиссии, которое утверждается приказом директора Учреждения.

4.3.7. Не подлежат премированию:

- работники, находящиеся в декретном отпуске или в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет;
- уволенные работники.

4.3.8. **Депремирование.**

Депремированию подлежат работники имеющие дисциплинарные взыскания:

- при применении мер дисциплинарного взыскания в виде замечания, премиальные выплаты производятся в размере не более чем 50% за месяц, в котором было получено замечание;
- при применении мер дисциплинарного взыскания в виде выговора работник лишается премиальной выплаты полностью за месяц, в котором объявлен выговор.

Уменьшение или невыплата суммы премиального характера полностью или частично может производиться за период, в котором имело место нарушение (месяц, квартал).

Депремирование работников, получивших дисциплинарное взыскание, которые не ознакомились с приказом руководителя Учреждения по уважительной причине (отпуск, листок нетрудоспособности) переносятся на следующие заседания для рассмотрения премиальной комиссией. Окончательное решение по периодам уменьшения выплат работнику принимает директор учреждения.

4.3.9. Установление стимулирующих и премиальных выплат осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, руководителей структурных подразделений Учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, – по представлению заместителей руководителя Учреждения; остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения; - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

4.4. Стимулирующая выплата за стаж работы (далее – надбавка за стаж работы).

4.4.1. Работникам Учреждения устанавливается процентная надбавка к должностному окладу (ставке) на основании Приказа Департамента социальной защиты населения г. Москвы от 21.01.2015 г. № 80-к в следующих размерах при стаже работы:

- от 3 до 5 лет – 20%
- свыше 5 лет – 30%

4.4.2. Надбавка за стаж работы устанавливается в процентах к должностному окладу (ставке) работников без учета других стимулирующих выплат и выплат компенсационного характера.

4.4.3. В стаж работы, дающей право на получение надбавки, засчитываются следующие периоды работы:

- период работы в государственных учреждениях социальной защиты населения города Москвы. К государственным учреждениям социальной защиты населения города Москвы относятся учреждения всех типов, подведомственных Департаменту труда и социальной защиты населения города Москвы;
- период работы в государственных учреждениях, переданных в ведомственное подчинение Департаменту труда и социальной защиты населения города Москвы в соответствии с законодательством;
- период военной службы, в т.ч. по контракту. Данный период засчитывается в стаж, дающий право на надбавку, из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения граждан на военной службе по призыву (в том числе, офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) – один день военной службы за два дня работы;
- период работы в органах социальной защиты населения города Москвы;
- период работы в клиентских службах на присоединенных территориях, включенные в стаж работы для начисления надбавки в соответствии с приказом Департамента социальной защиты населения города Москвы от 28.06.2012г. № 940к «Об отдельных вопросах оплаты труда работников клиентских служб ГБУ ЦСО Департамента социальной защиты населения города Москвы»;

- иные периоды работы (службы), опыт и знания, по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, которые включаются в стаж на основании решения аттестационной комиссии, созданной приказом руководителя Учреждения.
- 4.4.4. В стаж работы в учреждениях социальной защиты населения города Москвы, дающей право на установление надбавки за стаж работы, засчитывается время, когда работник фактически не работал, но за ним сохраняется место работы (должность), время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующим восстановлением на работе.
- 4.4.5. При исчислении стажа для назначения надбавки суммируются все включаемые (засчитываемые) в него периоды работы.
- 4.4.6. Документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.
- 4.4.7. Решение об установлении надбавки за стаж работы принимается руководителем Учреждения по представлению аттестационной комиссии на основании письменного заявления работника, которая утверждается приказом руководителя Учреждения.
- 4.4.8. Работники, принятые в Учреждение до 01.03.2015 г., сохраняют право на получение стимулирующей выплаты за стаж по ранее действующим основаниям.
- 4.4.9. Работникам, перешедшим из других ведомств, на период прохождения испытательного срока устанавливается надбавка за стаж на общих основаниях.
- 4.5. Стимулирующая выплата за почетное звание устанавливается для работников, имеющих почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, начинающихся словами «заслуженный» и «народный», а также награжденных отраслевыми нагрудными знаками отличия, почетными знаками города Москвы за заслуги в области, соответствующей профилю деятельности работника. Стимулирующие выплаты за почетное звание производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю учреждения и званию самого работника. Размер стимулирующей выплаты за почетное звание устанавливается в размере **30%** от должностного оклада (оклада), ставки работника. При наличии нескольких оснований для установления стимулирующей выплаты за почетное звание оплата производится по одному основанию.
- 4.6. Стимулирующая выплата за ученую степень устанавливается работникам, имеющим ученую степень в области, соответствующей профилю учреждения и степени самого работника. Размер выплаты за ученую степень составляет:
 - за ученую степень доктора наук – **20%**

- за ученую степень кандидат наук – 10%

5. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

5.1. Оплата труда (заработная плата) руководителя Учреждения включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты и определяется в кратном размере от средней заработной платы работников Учреждения, относящихся к основному персоналу. Условия оплаты труда и премирования руководителя устанавливаются Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы и включаются в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с руководителем государственного Учреждения. Исчисление размера средней заработной платы работников, включенных в перечни должностей и профессий работников учреждений, относящихся к основному персоналу по видам экономической деятельности, принимаемой для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, осуществляется в порядке, устанавливаемом Департаментом труда социальной защиты населения города Москвы.

5.2. Компенсационные выплаты руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с настоящим Положением при наличии условий труда, предусматривающих установление таких выплат.

5.3. Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается руководителем Учреждения на 10-30% ниже предельного уровня средней заработной платы руководителя Учреждения.

5.4. Стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются руководителем Учреждения на основании рейтинговой системы оценки эффективности и результативности труда.

5.5. Премия по итогам работы за квартал заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем Учреждения на основании рейтинговой системы оценки эффективности и результативности труда.

5.6. Показатели и критерии оценки заместителей директора и главного бухгалтера разрабатываются и утверждаются руководителем учреждения.

6. ЕДИНОВРЕМЕННЫЕ ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

6.1. К единовременным и другим выплатам социальной поддержки относятся:

- премия к юбилею;
- премия ко дню Социального работника;
- материальная помощь;
- компенсации.

6.2. Выплаты социальной поддержки устанавливаются в зависимости от финансовых возможностей Учреждения (наличие экономии по фонду оплаты труда).

6.3. Премии, приуроченные ко Дню Социального работника, выплачиваются при условии доведения до Учреждения приказа Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы о премировании работников к соответствующей дате и наличия экономии по фонду оплаты труда. Премии к юбилейным датам работников выплачиваются ежемесячно при условии экономии по фонду оплаты труда.

6.4. Материальная помощь выплачивается по заявлению работника, на основании документального подтверждения в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка;
- в связи с тяжелым заболеванием работника Учреждения;
- в других случаях, связанных с тяжелым материальным положением работника Учреждения;
- компенсация расходов на выплату ритуальных услуг. Работнику в случае смерти близких родственников (мужа, жены, детей, родителей) может выплачиваться часть расходов. Заявление работника с приложением соответствующих документов (копия документов, подтверждающих степень родства, копия свидетельства о смерти родственника) представляется на рассмотрение руководителю Учреждения. В случае смерти работника его семье могут частично оплачиваться фактические расходы на ритуальные услуги. Заявление от близкого родственника, копия свидетельства о смерти представляются на рассмотрение руководителю Учреждения.

6.5. Размер единовременной выплаты социальной поддержки работника устанавливается руководителем Учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда, с учетом мнения премиальной комиссии, назначенной приказом руководителя и мнения профсоюзного органа.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

7.2. В случае изменения фонда оплаты труда Учреждения и (или) показателей, используемых при расчете окладов (должностных окладов), ставок работников Учреждения, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов (ставок) и (или) выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.3. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленной минимальной заработной платы, утвержденной Соглашением

между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

Размер минимальной заработной платы включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), включающую должностной оклад (оклад), а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со статьями 147, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.4. Заработная плата выплачивается не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: 5 и 20 числа ежемесячно, при окончательном расчете при выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок (Приложение № 1 к настоящему положению).

К Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников Государственного казенного учреждения города Москвы Центр социальной поддержки и реабилитации детей-инвалидов "Дом Детей"



СОГЛАСОВАНО
 Председатель профкома
 С.Л. Илларионова

_____ 2020 г.



УТВЕРЖДЕНО
 Директор ГКУ ЦСПР «Дом Детей»
 Е.Е. Цветкова

_____ 2020 г.

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____ 20__ г.

Ф.И.О.				Основной работник	Табельный номер	
Подразделение:				Категория персонала:		
Должность:						
Общий облагаемый доход:					месяц, год	
Применение вычетов по НДФЛ на «себя» _____ на детей _____ ; имущественных вычетов _____						
Начислено:	период	Отработано/начислено	сумма	Удержано:	период	сумма
оклад				аванс удержанный		
компенсационная выплата				профсоюзный		
стимулирующая выплата				питание удержано		
стаж				подходный налог		
ночной оклад				межрасчет I		
праздничные				международные переговоры		
совместительство				налоговая база		
стаж за совместительство				имущественный вычет		
ночные совместительства				сбербанк		
совмещение						
доплата до городского минимума						
персональная фиксированная надбавка						
надбавка за напряженность в труде						
премия квартальная						
премия						
необлагаемая единовременная выплата						
пособие на ребенка до 1,5 лет						
пособие на ребенка до 3-х лет						
отпуск						
компенсация за неиспользованный отпуск						
учебный отпуск						
Листок нетрудоспособности						
л/н по беременности и родам						
л/н из собственных средств						
командировочные						
выходное пособие						
средняя заработная плата						
денежная компенсация за задержку выплат						
Всего начислено:				Всего удержано:		
				К выдаче:		



СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

С.Л. Илларионова

2020 г.

Приложение № 3 к коллективному договору



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГКУ ЦСНП «Дом Детей»

Е.Е. Цветкова

2020 г.

Гарантии и компенсации

предоставляемые работникам учреждения, занятым на рабочих местах с разными классами (подклассами) условий труда по результатам проведения Специальной оценке условий труда (СОУТ)

Гарантии и компенсации	Класс, подкласс условий труда.							Документ, регламентирующий гарантии и компенсации
	оптимальный	допустимый	вредный				опасный	
			3.1	3.2	3.3	3.4		
1	2	3.1	3.2	3.3	3.4	4		
Обеспечение СИЗ	да	да	да	да	да	да	да	Статья 221 Трудового кодекса В соответствии с приказом Департамента социальной защиты населения г. Москвы от 24 декабря 2014 г. №1073 "Об утверждении Нормативов обеспечения одеждой, обувью и инвентарем работников государственных организаций социального обслуживания города Москвы"
Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск				7 дней	10 дней	12 дней	14 дней	Статья 117 часть первая, абзац пятый Трудового кодекса
Сокращенная продолжительность рабочего времени					36 часов (до 40 часов с компенсацией)	36 часов (до 40 часов с компенсацией)		Статья 92 часть первая, абзац пятый Трудового кодекса
Размер повышения оплаты труда			4%	4%	8%	10%	12%	Статья 147 часть первая и вторая Трудового кодекса
Лечебно-профилактическое питание								По результатам проведения СОУТ
Право на досрочное назначение трудовой пенсии								По результатам проведения СОУТ В соответствии с п1 ст. 27 Федеральный закон от 17 декабря 2001 года N 173-ФЗ «О трудовых...» пенсиях в...»
Проведение медицинских осмотров		да	да	да	да	да	да	Приказ Минздравсоцразвития № 302н от 12.04.2011