

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ «ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ГРАЖДАН
ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА И ИНВАЛИДОВ
БАХЧИСАРАЙСКОГО РАЙОНА»**

П Р И К А З

17.09.2025

№ 56

*О внесении изменений
в Положение о системе
оплаты труда работников
ГБУ РК «ЦСО Бахчисарайского
района»
утвержденное приказом №11
от 02.07.2021 года*

В соответствии с Постановлением Совета министров Республики Крым от года №453 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года №562» (в редакции постановления Совета министров Республики Крым от 16 сентября 2025 г. № 602 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым») и решением профсоюзного комитета от 17.09.25 года, протокол № 4

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести следующие изменения в Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Бахчисарайского района»:

Изложить Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Бахчисарайского района», утвержденное приказом от 02.07.2021 г. №11 в новой редакции:

«ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
Государственного бюджетного учреждения Республики Крым
«Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов
Бахчисарайского района»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях сохранения единых подходов и отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда работников государственных учреждений, отнесенных к ведению Министерства труда и социальной защиты Республики Крым (далее - учреждение), в соответствии с Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым» и постановлением Совета Министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года №562 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты населения».

1.2. Системы оплаты труда работников учреждения социального обслуживания устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами Республики Крым, принятыми в соответствии с Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым» и с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.3. Штатное расписание учреждения социального обслуживания утверждается руководителем учреждения социального обслуживания и включает в

себя должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данного учреждения.

1.4. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения социального обслуживания.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника учреждения социального обслуживания, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников осуществляется за фактически отработанное время, исходя из установленного должностного оклада, или в зависимости от выполнения норм выработки и сдельных расценок с учетом повышений должностного оклада, доплат и надбавок, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.8. Месячная заработная плата работников учреждения социального обслуживания, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.9. Руководитель учреждения обязан своевременно и правильно определять размеры заработной платы работников.

1.10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

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

2.2. Должностной оклад директора учреждения социального обслуживания составляет 27847 руб. в месяц.

Заместителю руководителя и главному бухгалтеру размеры должностных окладов устанавливаются на 10 процентов ниже размера директора.

При возложении исполнения обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения на заместителя директора, в перечень должностных обязанностей которого входит исполнение обязанностей директора учреждения в период его временного отсутствия без освобождения от основной работы, доплата

за исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя не осуществляется.

Возложение исполнения обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения на работника, в перечень должностных обязанностей которого не входит исполнение обязанностей руководителя в период его временного отсутствия и без освобождения работника от основной работы, определенной трудовым договором, допускается с его письменного согласия. За исполнение обязанностей временно отсутствующего директора учреждения работнику производится доплата, размер которой устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, заместитель директора (работник) может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего директора учреждения, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода директора учреждения на работу.

2.3. Размеры выплат стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются Министерством труда и социальной защиты Республики Крым.

Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы учреждения и результативности деятельности самого директора.

Целевые показатели эффективности работы учреждения, критерии оценки результативности деятельности его директора, размеры стимулирующих выплат директору учреждения, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются Министерством труда и социальной защиты Республики Крым.

Размеры выплат стимулирующего характера работникам, на которых приказом Министерства труда и социальной защиты Республики Крым возложено исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения или по вакантной должности руководителя, устанавливаются в порядке и размерах, определенных Министерством труда и социальной защиты Республики Крым.

2.4. В зависимости от условий труда заместителю директора учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

2.5. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу заместителю директора учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты и надбавки, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 7 настоящего Положения.

2.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, заместителя директора, главного бухгалтера, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платой работников учреждения

(без учёта заработной платы директора, заместителя директора, главного бухгалтера) устанавливается Министерством труда и социальной защиты Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, в кратности от 1 до 6.

2.7. Руководителю учреждений социального обслуживания при наличии экономии фонда оплаты труда может быть выплачена премия и осуществлены выплаты социального характера, включая материальную помощь (в том числе на оздоровление). Порядок и условия их выплаты устанавливаются Министерством труда и социальной защиты Республики Крым

2.8. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала (**Приложение 1,2,3**) в фонде оплаты труда учреждения составляет не более 40 процентов.

3. Условия оплаты труда работников учреждения

3.1. Заведующим отделениями социального обслуживания на дому, срочного социального обслуживания, отделений дневного пребывания граждан пожилого возраста и инвалидов, социально-реабилитационного отделения для детей и подростков с ограниченными возможностями, заведующему отделением (организатору ухода) социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов в рамках системы долговременного ухода должностные оклады устанавливаются в зависимости от количества обслуживаемых граждан на начало года

Количество обслуживаемых граждан, человек	Должностной оклад, рублей
до 160	15649
от 161 до 320	16331
от 321 до 480	17487
от 481 до 640	18629
свыше 640	19863

3.2. Работникам центра социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов, социально-реабилитационного отделения для детей и подростков с ограниченными возможностями должностные оклады устанавливаются в размерах, предусмотренных **Приложением 4** к настоящему Положению.

В **Приложении 5** к настоящему Положению определён перечень работников, которым оклады повышаются на 15 процентов. Повышение образует новый должностной оклад, на который начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

Размеры должностных окладов работников культуры, занятых в учреждениях социального обслуживания, устанавливаются в соответствии с Положением о

системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Крым в сфере культуры, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 11 июня 2019 года N 302 и приведены в **Приложении 6** к настоящему Положению».

Размеры должностных окладов работников учреждения, занятых в сфере закупок, устанавливаются в размерах, предусмотренных **Приложением 7** к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов работников учреждения, занятых в сфере охраны труда, устанавливаются в размерах, предусмотренных **Приложением 8** к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов педагогических работников, занятых в государственных учреждениях социального обслуживания Республики Крым устанавливаются в размерах, предусмотренных **Приложением 9** к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов работников, тарифные ставки по профессиям рабочих, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами, занятых в государственных учреждениях социального обслуживания Республики Крым устанавливаются в размерах, предусмотренных **Приложением 10** к настоящему Положению

3.3. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

3.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются стимулирующие выплаты и надбавки, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 7 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

4.1. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей и служащих, устанавливаются в соответствии с **Приложением 11** к настоящему Положению.

4.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

4.3. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу

работникам устанавливаются стимулирующие выплаты и надбавки, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 7 настоящего Положения.

5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

5.1. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, должностные оклады устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих» (далее-ЕТКС):

Разряд работ ЕТКС	Оклад, рублей
1 разряд	8703
2 разряд	9736
3 разряд	9905
4 разряд	10087
5 разряд	10269
6 разряд	10467
7 разряд	10771
8 разряд	10814

5.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

5.3. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются стимулирующие выплаты и надбавки, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 7 настоящего Положения.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. С учетом норм Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года N 531 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым и Порядка установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях" работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания;
- увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам работников учреждений без учета других доплат и надбавок к должностному окладу.

Перечень компенсационных выплат, размер и условия их начисления устанавливаются работодателем локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, либо коллективным договором, трудовым договором.

6.2. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда. Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере 20% должностного оклада (**Приложение 12**).

При этом руководитель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.3. Работникам учреждений могут устанавливаться доплаты к должностным окладам за выполнение работ различной квалификации, совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением зоны обслуживания или увеличения объема работ оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора, оплата труда которых осуществляется за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, которые привлекались к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, либо локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров частей заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7. Выплаты и надбавки стимулирующего характера

7.1. Выплаты за качество выполняемых работ.

7.1.1. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания.

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются работникам, если их деятельность по профилю совпадает с имеющейся ученой степенью, почетным званием.

Соответствие ученой степени, почетного звания профилю деятельности работника по занимаемой должности определяется руководителем учреждения.

Работникам устанавливаются надбавка за ученую степень и почетное звание в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

за ученую степень доктора наук в размере 25 процентов;

за ученую степень кандидата наук в размере 15 процентов;

за звание "заслуженный" работникам устанавливаются надбавки за наличие почетного звания Российской Федерации, Украины, СССР, союзных республик СССР, Республики Крым в размере 20 процентов.

При наличии у работника двух ученых степеней надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

7.1.3. Работникам культуры учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников культуры устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка за квалификационную категорию.

7.1.4. Водителям автотранспортных средств устанавливается ежемесячная надбавка за классность к должностному окладу в следующих размерах:

водителям II класса - 10 процентов,

водителям I класса - 25 процентов.

Надбавка начисляется за фактически отработанное время.

7.1.6. Премия за образцовое выполнение государственного задания. Размер премии может устанавливаться руководителем с учетом мнения представительного органа при наличии экономии фонда оплаты труда и выполнения государственного задания.

7.2. Надбавка за выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждений в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу, процент
свыше 3 лет	10
свыше 10 лет	20
свыше 20 лет	30

Порядок и условия выплаты надбавки за выслугу лет определяются приказом Министерства труда и социальной защиты Республики Крым от 31.12.2014г. №265 (с изменениями) «Об утверждении Порядка выплаты надбавки за выслугу лет работникам государственных учреждений социальной защиты населения».

Надбавка за выслугу лет выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время по основному месту работы и по совместительству.

Установление надбавки за выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты. **(Приложение 13)**

7.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ.

7.3.1. Надбавка за интенсивность труда.

Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения (подразделения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения социального обслуживания;
- непосредственное участие в реализации государственного задания;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

7.4. Премия по итогам работы.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Размеры и условия осуществления выплаты премии по итогам работы для всех категорий работников учреждения устанавливаются в приказе и утверждаются директором, с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

При премировании работников следует руководствоваться следующими принципами:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- прозрачность - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничивается.

Разовые (единовременные) премии производятся при наличии экономии фонда оплаты труда, в связи с профессиональными праздниками и к праздничным дням (**Приложение 13**).

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. (**Приложение 13**)

7.5. Выплаты стимулирующего характера в случае применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляются в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации.

8. Другие вопросы оплаты труда

В целях укрепления заинтересованности работников в росте производительности труда и повышении уровня его нормирования, качества выполняемых работ, руководитель учреждения по условиям, предусмотренным коллективным договором, может вводить сдельную оплату труда.

Сдельная оплата труда вводится в пределах фонда оплаты труда работников, для которых она применяется. Сдельные расценки устанавливаются, исходя из должностного оклада по соответствующей должности (профессии) и квалификации, а тем, кто работает по межотраслевым единым нормам выработки или прогрессивным нормам трудовых затрат - с повышением указанного оклада на 10 процентов.

9. Переходные положения

Устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой ранее на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

10. Выплаты социального характера

Экономия фонда оплаты труда может быть использована как на премирование работников, так и на осуществление выплат социального характера, включая материальную помощь (в том числе на оздоровление).

Порядок и условие осуществления выплат социального характера, включая

материальную помощь (в том числе на оздоровление), устанавливаются в Положении.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников учреждения

**Перечень должностей,
относящихся к административно-управленческому персоналу**

1. Директор
2. Заместитель директора
3. Главный бухгалтер
4. Бухгалтер
5. Экономист
6. Делопроизводитель
7. Специалист по персоналу
8. Заведующий хозяйством
9. Юрисконсульт
10. Специалист по охране труда
11. Системный администратор
12. Специалист по закупкам

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников учреждения

**Перечень должностей,
относящихся к основному персоналу**

1. Заведующий отделением
2. Специалист по социальной работе
3. Специалист по реабилитации инвалидов
4. Социальный работник
5. Культурный организатор
6. Логопед
7. Психолог

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников учреждения

**Перечень должностей,
относящихся к вспомогательному персоналу**

1. Водитель автомобиля
2. Уборщик служебных помещений
3. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
4. Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования

Приложение 4
к Положению о системе оплаты
труда работников

**Должностные оклады работников, занятых
в Государственном бюджетном учреждении Республики Крым «Центр
социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов
Бахчисарайского района»**

Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"		Должностной оклад, руб.
Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	
2-й квалификационный уровень	Специалист по реабилитации инвалидов	15174

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников учреждения

**Перечень должностей,
работа на которых дает право на повышение должностных окладов
на 15 процентов**

1. Социальный работник.
2. Специалист по социальной работе (социальной помощи на дому)

Приложение 6
к Положению о системе
оплаты труда работников

**Должностные оклады работников культуры, занятых
в Государственном бюджетном учреждении Республики Крым «Центр
социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов
Бахчисарайского района»**

Группа 1 Должности работников культуры, занятых в сфере предоставления социальных услуг		Должностной оклад, руб.
I.1	Культурорганизатор	17607

Приложение 7
к Положению о системе оплаты
труда работников

**Должностные оклады работников Государственного бюджетного учреждения
Республики Крым «Центр социального обслуживания граждан пожилого
возраста и инвалидов Бахчисарайского района», занятых в сфере закупок, в
соответствии с профессиональными стандартами**

(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года N 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок")

Должность	Должностной оклад, рублей
Специалист по закупкам	16646

Приложение 8
к Положению о системе оплаты
труда работников

Должностные оклады работников Государственного бюджетного учреждения
Республики Крым «Центр социального обслуживания граждан пожилого
возраста и инвалидов Бахчисарайского района», занятых в сфере охраны
труда

Должность	Должностной оклад, рублей
Специалист по охране труда	12763

Приложение 9
к Положению об оплате труда
работников учреждения

**Должностные оклады педагогических работников, занятых
в Государственном бюджетном учреждении Республики Крым «Центр
социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов
Бахчисарайского района»**

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	квалификационный уровень	Должностной оклад, руб.
Логопед	4	15459

Приложение 10
к Положению о системе оплаты
труда работников

Должностные оклады работников, тарифные ставки по профессиям рабочих, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами

Должность	Уровень квалификации в соответствии с утвержденным профессиональным стандартом	Должностной оклад (тарифная ставка), рублей
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования 2 разряда (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 сентября 2020 года N 660н "Об утверждении профессионального стандарта "Слесарь-электрик")	2	9736
Делопроизводитель (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 июня 2020 года N 333н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией")	3	11846
Специалист по персоналу (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09 марта 2022 года N 109н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом")	6	15378

Системный администратор (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 сентября 2020 года N 680н "Об утверждении профессионального стандарта "Системный администратор информационно-коммуникационных систем")	5	14269
Социальный работник (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 июня 2020 года N 354н "Об утверждении профессионального стандарта "Социальный работник")	4	13464
Специалист по социальной работе (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 сентября 2024 года N 455н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по социальной работе")	6	14015
Психолог (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 сентября 2023 года N 716н "Об утверждении профессионального стандарта "Психолог в социальной сфере")	7	16646
Бухгалтер	5	14268
Бухгалтер II категории	5	15378
Бухгалтер I категории (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 февраля 2019 года № 103н "Об утверждении профессионального стандарта "Бухгалтер")	5	16646

Приложение 11
к Положению о системе оплаты
труда работников

**Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых должностей служащих Государственного бюджетного
образования Республики Крым «Центр социального обслуживания граждан
пожилого возраста и инвалидов Бахчисарайского района»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	12192
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1-й квалификационный уровень	Экономист, юристконсульт	12763

**Перечень должностей,
работа на которых дает право на повышение должностных окладов (ставок)
в связи с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам
специальной оценки условий труда в размере 20%**

1. Водитель автомобиля

Положение

об установлении выплат стимулирующего и социального характера работникам Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Бахчисарайского района»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение, разработано в соответствии с постановлением Совета министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года № 562 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания» (с изменениями), приказом Министерства труда и социальной защиты Республики Крым от 31 декабря 2014 года № 265 «Об утверждении Порядка выплаты надбавки за выслугу лет работникам государственных учреждений социальной защиты населения» (с изменениями) и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы труда.

1.2. Положение предусматривает цель материального стимулирования труда работников учреждения, развития их творческой инициативы в отношении к выполнению своих должностных обязанностей, стремление к достижению высоких показателей в работе, направленных на улучшение качества оказания социальных услуг, укрепление производственной дисциплины, внедрение в практику новых технологий, в процессе социального обслуживания, профессиональному росту и освоению смежных профессий.

1.3. Положение применяется в отношении всех категорий работников Учреждения.

1.4. Решение об установлении размеров выплат стимулирующего характера работникам Учреждения принимает руководитель Учреждения с учетом мнения Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее по тексту - Оценочная комиссия).

1.5. Решение об установлении размера выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения принимает Министерство труда и социальной защиты Республики Крым.

2. Выплаты стимулирующего характера

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

2.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников по решению руководителя учреждения и по согласованию с представительным органом.

2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам, состоящих в трудовых отношениях с Работодателем на основании заключённых трудовых договоров: осуществляющих трудовую деятельность в Учреждении по основному месту работы, а также работающих в Учреждении по совместительству.

2.4. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за качество выполняемых работ;
- 2) надбавка за выслугу лет;
- 3) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4) премия по итогам работы.

3. Порядок определения размеров выплат стимулирующего характера

3.1. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется по бальной системе по итогам каждого месяца на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа оценочных листов), в соответствии с критериями оценки деятельности работников ГБУ РК «ЦСО Бахчисарайского района».

3.2. При проведении оценки эффективности Порядок определения размеров выплат стимулирующего характера, устанавливаемым работникам учреждения, закреплён в локально-нормативном акте на основании перечня показателей, критериев оценки эффективности деятельности работников.

3.3. Начисление стимулирующих выплат к заработной плате производится на основе оценочных листов эффективности, в которых обязательно отражаются:

- сумма баллов по каждому работнику;
- сумма баллов по категориям персонала (социальные работники, руководители, прочий персонал);

3.4. Определяется потребность фонда оплаты труда в месяц по категориям персонала:

$$\text{ФОТ потреб.} = \text{Чс/СП} * \text{Ср.зпл.},$$

где Чс/СП- среднесписочная численность работников (форма №3П- соц);

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

3.5. Определяется фонд оплаты труда дополнительный по каждой категории персонала

$$\text{ФОТ доп.} = \text{ФОТпотрн.} - \text{ФОТначисл.}$$

3.6 Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера дополнительной части фонда оплаты труда (ФОТ) работников «Учреждения», запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ доп.} / (N1 + N2 + N3 + Nn), \text{ где}$$

S - стоимость одного балла;

ФОТ доп. - дополнительная часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn - количество баллов

Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику Учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником за фактически отработанное время.

$$V \text{ стим.} = S * (N1 + N2 + N3 + Nn),$$

где V стим.- объём стимулирования труда конкретного работника.

3.7. Размеры выплат стимулирующего характера в отношении каждого работника определяется Оценочной комиссией в соответствии с процедурой, предусмотренной положением о комиссии по определению размеров выплат стимулирующего характера работникам. Принятое решение оформляется протоколом и подписывается членами комиссии.

3.8. В случае если комиссией рекомендуется, не устанавливать работнику выплаты (выплату) стимулирующего характера, такое решение должно быть обосновано.

3.9. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава ГБУ «ЦСО Бахчисарайского района», наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, внутреннего контроля, при наличии действующих дисциплинарных взысканий;
- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев.

3.10. Приказ об установлении (лишении) выплат стимулирующего характера издается в течение трёх рабочих дней после заседания Оценочной комиссии.

3.11. В случае увольнения работника выплаты стимулирующего характера производятся пропорционально отработанному времени.

3.12. В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания Оценочная комиссия имеет право снизить размер стимулирующих выплат за результаты работы Работника.

Лишение выплаты полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место дисциплинарное взыскание.

Размер снижения стимулирующих выплат не может превышать 20 процентов от общей суммы начисленной заработной платы конкретного работника за период, в котором он был привлечен к дисциплинарной ответственности.

4. Порядок выплаты надбавки за выслугу лет

4.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения социального обслуживания в зависимости от стажа работы в учреждениях социального обслуживания в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу, %
Свыше 3 лет	10
Свыше 10 лет	20
Свыше 20 лет	30

Порядок и условия выплаты надбавки за выслугу лет устанавливаются исполнительным органом государственной власти Республики Крым, к ведению которого отнесены учреждения социального обслуживания, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения социального обслуживания.

Надбавка за выслугу лет выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время по основному месту работы и по совместительству.

Установление надбавки за выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

4.2. Надбавка за выслугу лет выплачивается всем категориям работников, имеющим необходимый стаж работы в учреждениях социального обслуживания, для ее установления.

4.3. Документом для определения стажа работы, дающим право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или другие документы, которые в соответствии с законодательством подтверждают наличие стажа работы.

4.4. В случае, если работник временно замещает отсутствующего работника, надбавка за выслугу лет исчисляется исходя из должностного оклада по основной должности (месту работы).

5. Премия по итогам работы

5.1. Премия по итогам работы выплачивается в соответствии с пунктом 7.4. Положения о системе оплаты труда работников ГБУ РК «ЦСО Бахчисарайского района».

5.2. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере (рублях) при этом выплата премии по итогам работы не является обязанностью Работодателя, а является его правом.

5.3. Премия по итогам работы выплачивается работникам учреждения на основании оформленных в виде протокола предложений о премировании, подготовленных Оценочной комиссией.

5.4. Премияльные выплаты производятся в пределах фонда заработной платы.

5.5. На основании решения Оценочной комиссии о премировании и не премировании работников Учреждения виды и размеры премий по каждому работнику оформляется Приказом директора.

5.6. Выплата премии по итогам работы работникам учреждения производится пропорционально отработанному времени.

5.7. Сумма премии по начислению может выплачиваться как вместе с заработной платой, так и отдельно от неё.

5.8. При определении вида и размера премии, Оценочная комиссия учитывает труд и личный вклад каждого работника в выполнении задач, стоящих перед учреждением, а именно:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (ст.191 ТК РФ);
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Наличие дисциплинарного взыскания, любое нарушение трудовой дисциплины, равно как и не выполнение трудовых обязанностей, влияет на размер выплачиваемой премии.

Лишение выплаты полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место дисциплинарное взыскание.

Размер снижения премии не может превышать 20 процентов от общей суммы начисленной заработной платы конкретного работника за период, в котором он был привлечен к дисциплинарной ответственности.

5.9. Заместителю директора и заведующим структурными подразделениями при рассмотрении материалов для премирования предоставляется право вносить предложения по увеличению, снижению размера или полному лишению премии за тот период, по итогам которого производится премирование. Предложения вносятся в письменном виде с учетом достижений, недостатков или нарушений, допущенных в работе.

5.10. Премии начисляются сотрудникам, состоящим в трудовых отношениях с работодателем на дату издания приказа о премировании.

6. Выплаты социального характера

6.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может выплачиваться премия (единовременное денежное поощрение) и осуществляться выплаты социального характера, включая материальную помощь (в том числе на оздоровление).

6.2. Материальная помощь предоставляется работнику, проработавшему в учреждении не менее одного года.

6.3. Виды поощрительных выплат:

- в связи с профессиональными праздниками и к праздничным дням (ст.112 ТК РФ) (День социального работника, День защитника отечества, Международный женский день, День народного единства, Новый год);
- в связи с юбилейными датами учреждения (25 лет, 30 лет, 35 лет, 40 лет, 45 лет, 50 лет), награждениями, поощрениями коллектива;
- в связи с участием в конкурсах, фестивалях;
- в связи с присуждением почетного звания, награждением государственными и ведомственными наградами;

6.4. Поощрительные выплаты устанавливаются в фиксированном размере.

Выплаты в связи с профессиональными праздниками и праздничными днями:

а) При награждении грамотой:

- Правительства Крыма (Главы Республики Крым, Председателя Государственного Совета) – 3000 рублей;
- Министерства труда и социальной защиты Республики Крым – 2000 рублей;
- Органов местного самоуправления – 1000 рублей;
- Учреждения – 500 рублей;

б) при награждении благодарностью:

- Правительства Крыма Главы Республики Крым, Председателя Государственного Совета) – 2500 рублей;
- Министерства труда и социальной защиты Республики Крым – 1500 рублей;
- Органов местного самоуправления – 1000 рублей;
- Учреждения – 500 рублей;

Премии в связи с участием в конкурсах, фестивалях

- в I туре (Учреждение):

победитель -2000 рублей,

участники, не занявшие призовое место-1000 рублей;

-во II туре (Министерство труда и социальной защиты Республики Крым):

участники, занявшие призовые места:

за первое место (победитель)-3000 рублей,

за второе-2500 рублей,

за третье место-2000 рублей,

участники, не занявшие призовых мест-1500 рублей.

Премии в связи с присуждением почетного звания, награждением государственными и ведомственными наградами – 5000 рублей;

6.5. Поощрительные выплаты работнику устанавливаются на основании представления руководителя структурного подразделения, согласованного с заместителем директора, бухгалтерией.

6.6. Руководителям подразделений, деятельность которых курирует руководитель Учреждения, поощрительные выплаты устанавливаются на основании представления специалиста по персоналу, в котором также указывается предлагаемый вид поощрительной выплаты.

6.7. Поощрительные выплаты предоставляются работнику на основании соответствующего приказа Учреждения, проект которого разрабатывается в установленном порядке специалистом по персоналу в течении двух рабочих дней после получения представлений.

Приказ о поощрительных выплатах предусматривает вид и размер поощрительной выплаты, и доводится до работника в течение двух рабочих дней после издания приказа.»

2. Изменения в Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Бахчисарайского района» вступает в силу с 1 октября 2025 года.
3. Экономисту Хайбуллаевой Л.А. внести изменения в штатное расписание.
4. Специалисту по персоналу Махновой Л.В. внести соответствующие изменения в трудовые договоры работников.
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



Т.Ю. Заентина

Согласовано:
Председатель ППО



Н.М. Кудрявцева

Юрисконсульт



К.А. Скляр

С приказом ознакомлены:
Экономист
Специалист по персоналу



Л.А. Хайбуллаева
Л.В. Махнова