



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ПРАВИТЕЛЬСТВО КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

26.01.2017

г. Черкесск

№ 3

Об оплате труда руководителей и работников государственных учреждений социального обслуживания населения Карачаево-Черкесской Республики, государственного юридического бюро

В целях совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях социального обслуживания населения Карачаево-Черкесской Республики, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений от 25.12.2015 протокол № 12 Правительство Карачаево-Черкесской Республики

ПО С Т А Н О В Л Я Е Т:

1. Утвердить:

1.1. Положение об оплате труда руководителей государственных учреждений социального обслуживания населения Карачаево-Черкесской Республики, государственного юридического бюро согласно приложению 1.

1.2. Примерное положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Карачаево-Черкесской Республики, государственного юридического бюро согласно приложению 2.

2. Руководителям государственных учреждений социального обслуживания населения Карачаево-Черкесской Республики, государственного юридического бюро утвердить положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Карачаево-Черкесской Республики с учетом Примерного положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Карачаево-Черкесской Республики, государственного юридического бюро, утвержденного настоящим постановлением.

3. Установить, что при оптимизации структуры и численности работников государственных учреждений социального обслуживания насе-

ления лимиты бюджетных ассигнований на оплату труда, утвержденные на 2017 год, не уменьшаются при введении отраслевой системы оплаты труда и могут быть направлены на повышение оплаты труда работников.

4. Министерству труда и социального развития Карачаево-Черкесской Республики давать разъяснения по вопросам, связанным с применением настоящего постановления.

5. Признать утратившим силу постановление Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 26.08.2014 № 243 «О введении новой системы оплаты труда руководителей и работников государственных учреждений социального обслуживания населения Карачаево-Черкесской Республики, государственного юридического бюро».

6. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Правительства Карачаево-Черкесской Республики, курирующего социальные вопросы.

7. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2017 года.

Председатель Правительства
Карачаево-Черкесской Республики



А.А. Озов

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда руководителей государственных учреждений
социального обслуживания населения Карачаево-Черкесской Республики,
государственного юридического бюро

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей государственных учреждений социального обслуживания населения Карачаево-Черкесской Республики, государственного юридического бюро (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 28.12.2013 № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» и с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015 протокол № 12, в целях совершенствования системы оплаты труда руководителей учреждений социального обслуживания населения Карачаево-Черкесской Республики (далее – учреждения).

1.2. Положение устанавливает систему оплаты труда руководителей учреждений социального обслуживания населения Карачаево-Черкесской Республики и распространяется на республиканские государственные учреждения, подведомственные Министерству труда и социального развития Карачаево-Черкесской Республики, государственное юридическое бюро.

1.3. Заработная плата руководителей учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Уровень средней заработной платы не может превышать среднюю заработную плату основного персонала более чем трехкратного размера.

1.5. По решению учредителя руководителям учреждений могут выплачиваться социальные выплаты, не связанные с осуществлением ими трудовых функций.

2. Порядок определения должностных окладов руководителей государственных учреждений социального обслуживания

2.1. Должностной оклад руководителя учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом до-

говоре. При заключении трудовых договоров с руководителем рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работниками учреждения, приведенную в приложении 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.» и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н.

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается Министерством труда и социального развития Карачаево-Черкесской Республики на основании трудового договора один раз в год в зависимости от средней заработной платы основного персонала, утвержденного штатным расписанием.

Размер должностного оклада руководителя учреждения может быть пересмотрен в течение года при изменении средней заработной платы основного персонала. При расчете должностного оклада руководителя учреждения учитываются оклады (должностные оклады), отдельные виды выплат стимулирующего и компенсационного характера работников, относящихся к основному персоналу.

Перечень должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, устанавливается Министерством труда и социального развития Карачаево-Черкесской Республики.

2.2. Должностной оклад руководителя рассчитывается по формуле:

$$O_{ру} = \frac{(O_{оп} + V_{сп} + V_{оу} + V_{с} + V_{зсп}) * K_{гот}}{h}$$

где:

$O_{ру}$ - должностной оклад руководителя;

$O_{оп}$ - должностной оклад основного персонала;

$V_{сп}$ - выплаты за стаж работы по профилю;

$V_{оу}$ - выплата за особые условия работы;

$V_{с}$ - выплата за специфику;

$V_{зсп}$ - выплата за заведование структурным подразделением;

h - количество ставок основного персонала согласно штатному расписанию;

$K_{гот}$ - коэффициент по группам оплаты труда руководителей учреждений согласно таблице 1.

Таблица 1

**Коэффициенты по группам оплаты труда руководителей учреждений,
объемные показатели, характеризующие группу по оплате труда
руководителей государственных учреждений
социального обслуживания населения**

Типы государственных учреждений социального обслуживания населения (группа по оплате труда руководителя)	Количество занятых сметных коек (среднемесячный показатель за предыдущий год)	Значение коэффициентов по группам оплаты труда руководителей учреждений
Дома-интернаты общего типа для престарелых и инвалидов		
1	Свыше 100	2,2
2	81-100	2,0
3	80 и менее	1,8
Специальные дома-интернаты для престарелых и инвалидов	Количество занятых сметных коек (среднегодовой показатель за предыдущий год)	Значение коэффициентов по группам оплаты труда руководителей учреждений
1	Свыше 50	1,7
2	31-50	1,5
3	30 и менее	1,3
Дома-интернаты для умственно-отсталых детей; психоневрологические дома-интернаты	Количество занятых сметных коек (среднегодовой показатель за предыдущий год)	Значение коэффициентов по группам оплаты труда руководителей учреждений
1	Свыше 60	2,1
2	51-60	1,9
3	50 и менее	1,7
Реабилитационные центры для детей с ограниченными возможностями (без стационара) Реабилитационные центры для инвалидов, оздоровительные центры для престарелых граждан и инвалидов	Количество занятых сметных коек (среднегодовой показатель за поток за предыдущий год)	Значение коэффициентов по группам оплаты труда руководителей учреждений
1	Свыше 80	1,6
2	51-80	1,4
3	50 и менее	1,2

Реабилитационные центры для несовершеннолетних (со стационаром)	Количество занятых сметных коек (среднемесячный показатель за предыдущий год)	Значение коэффициентов по группам оплаты труда руководителей учреждений
1	Свыше 90	1,9
2	81-90	1,7
3	80 и менее	1,5
Центры социального обслуживания населения	Количество обслуживаемых лиц в муниципальных районах, городах (среднемесячный показатель за предыдущий год)	Значение коэффициентов по группам оплаты труда руководителей учреждений
1	Свыше 3000	2,0
2	2901-3000	1,8
3	2900 и менее	1,6
Бюро по оказанию бесплатной юридической помощи	Количество обслуживаемых лиц (среднемесячный показатель за предыдущий год)	Значение коэффициентов по группам оплаты труда руководителей учреждений
1	Свыше 250	1,5
2	201-250	1,3
3	200 и менее	1,1

2.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных характеристик деятельности государственного учреждения социального обслуживания населения.

Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется Министерством труда и социального развития Карачаево-Черкесской Республики не чаще одного раза в год на основании документов, подтверждающих наличие соответствующих видов и объемов работ государственного учреждения.

Группа по оплате труда руководителя учреждения вновь созданного государственного учреждения в связи с изменением его типа устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

2.4. С учетом условий труда руководителям учреждений, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.5. Руководителям учреждений устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.6. Руководителям учреждений могут устанавливаться выплаты социального характера в виде оказания единовременной материальной помощи в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Руководителям учреждений устанавливается выплата компенсационного характера за работу в отрасли социального обслуживания населения в следующих размерах:

Наименование учреждений	Размер выплаты от установлен- ного оклада (процент)
Оздоровительный центр, центр социального обслуживания населения, юридическое бюро, реабилитационный центр, дом-интернат общего типа для престарелых и инвалидов (кроме отделения милосердия)	15
Реабилитационный центр для несовершеннолетних	20
Учреждения, в которых функционируют отделения (палаты) для лежачих больных, отделения милосердия, специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов, дом-интернат общего типа для престарелых и инвалидов (отделение милосердия), центр для детей и подростков с ограниченными возможностями, дом-интернат для детей с дефектами умственного развития	25

3.2. Для руководителей учреждений, расположенных в сельской местности, устанавливается компенсационная выплата в размере 25 процентов.

3.3. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад. Выплаты компенсационного характера не являются окладообразующими и не учитываются при начислении иных выплат.

3.4. Виды компенсационных выплат и их размер отражается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Министерство труда и социального развития Карачаево-Черкесской Республики, осуществляющее полномочия главного распорядителя, устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера.

4.2. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений выплачиваются за счет ассигнований, выделяемых из республиканского бюджета на оплату труда работников и персонала учреждений соци-

ального обслуживания населения Карачаево-Черкесской Республики и за счет доходов, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размер централизуемых средств, полученных учреждениями социального обслуживания населения Карачаево-Черкесской Республики и порядок использования средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, определяется приказом Министерства труда и социального развития Карачаево-Черкесской Республики ежегодно.

4.3. По решению учредителя руководителям учреждений за счет ассигнований, выделяемых из республиканского бюджета устанавливаются выплаты в виде премии к праздникам (Международный женский день, День защитника Отечества, День социального работника), а также по итогам работы за год. Премии выплачиваются в размере не более 100 процентов от должностного оклада.

4.4. Выплаты в виде премии устанавливаются в пределах фонда оплаты труда на основании приказа Министерства труда и социального развития Карачаево-Черкесской Республики.

4.5. Размер выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ определяется с учетом критериев оценки эффективности деятельности руководителей учреждений.

Критерии оценки эффективности деятельности руководителей учреждений утверждаются Министерством труда и социального развития Карачаево-Черкесской Республики по указанным показателям эффективности работы учреждения и устанавливаются в весовых коэффициентах. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности руководителя.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ определяются путем умножения должностного оклада на коэффициент выплаты стимулирующего характера за качество. Коэффициент выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ определяется согласно таблице 2.

Таблица 2

КОЭФФИЦИЕНТЫ ВЫПЛАТ

стимулирующего характера за качество выполняемых работ

Пороговые значения критериев оценки эффективности деятельности государственного учреждения (проценты)	Коэффициент выплаты стимулирующего характера за качество
100	0,30
91-99	0,25

81-90	0,15
Менее 80	Не назначается

Часть выплаты стимулирующего характера за качество деятельности руководителя учреждения зависит от достигнутых показателей плана финансово-хозяйственной деятельности в части поступления средств от приносящей доход деятельности, утверждаемых ежегодно учредителем в отношении соответствующего учреждения.

Коэффициент выплаты руководителю учреждения за качество выполненных работ за счет доходов, полученных от приносящей доход деятельности, определяется ежеквартально согласно таблице 3.

Таблица 3

КОЭФФИЦИЕНТЫ ВЫПЛАТ

руководителю учреждения за качество выполняемых работ за счет доходов, полученных от приносящей доход деятельности

Процент выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности в части поступлений от приносящей доход деятельности (с нарастающим итогом)	Коэффициент выплаты стимулирующего характера за качество (К)
100	0,15
91-99	0,10
81-90	0,05
Менее 80	Не назначается

4.6. Выплата за качество работ не начисляется в следующих случаях:
наложение дисциплинарного взыскания на руководителя учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде (на срок наложения дисциплинарного взыскания);

совершение прогула, появление руководителя учреждения на работе в состоянии алкогольного опьянения, наркотического или иного токсического опьянения, оформленных в установленном порядке;

нанесения руководителем учреждения своим действием или бездействием прямого материального ущерба учреждению (до полного возмещения ущерба);

наличие выявленных фактов нецелевого и неэффективного использования бюджетных средств по результатам проверок (до их устранения);

обнаружение фактов нарушения условий осуществления лицензионных видов деятельности учреждения, выявленных по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля, за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если действующий руководитель государственного учреждения социального обслуживания населения Карачаево-Черкесской Республики исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были допущены указанные нарушения (до устранения нарушений);

наличие в учреждении задолженности по заработной плате по вине руководителя (до устранения задолженности);

наличие в учреждении кредиторской задолженности по вине руководителя (до устранения задолженности);

при признании учредителем работы руководителя и (или) учреждения по результатам оценки эффективности деятельности государственных учреждений социального обслуживания населения Карачаево-Черкесской Республики неудовлетворительной.

4.7. Руководителям учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы в сфере социального обслуживания, здравоохранения, образования в следующих размерах:

от 0 до 3 лет - не устанавливается;

от 3 до 5 лет - 20 процентов от установленного должностного оклада;

свыше 5 лет - 30 процентов от установленного должностного оклада.

4.8. Руководителям учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера за наличие почетных званий по профилю возглавляемого учреждения: «Народный» и (или) «Заслуженный» в размере 5 процентов от должностного оклада и производится по одному из оснований.

Фиксированный размер выплаты определяется в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения.

4.9. Руководителям учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера за наличие ученой степени и (или) ученого звания в размере 10 процентов от должностного оклада и производится по одному из оснований.

4.10. Стимулирующая выплата руководителю учреждения при выполнении важных и особо важных заданий осуществляется в пределах фонда оплаты труда. Размер стимулирующей выплаты за выполнение важных и особо важных заданий определяется Министерством труда и социального развития Карачаево-Черкесской Республики.

4.11. Положения о предоставлении выплат стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением, отражаются в трудовом договоре, заключаемом между Министерством труда и социального развития Карачаево-Черкесской Республики и руководителем учреждения, или в дополнительном соглашении к трудовому договору. Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается на срок до одного года. В течение календарного года договор (дополнительное соглашение к трудовому

му договору) может быть пересмотрен.

4.12. Оценку результатов выполнения критериев оценки эффективности деятельности руководителей учреждений, рассмотрение информации об исполнении плана финансово-хозяйственной деятельности в части поступлений от приносящей доход деятельности и определение размеров выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ осуществляет комиссия по оценке эффективности деятельности руководителей учреждений, создаваемая учредителем.

4.13. Все виды выплат стимулирующего характера начисляются на должностной оклад, не являются окладаобразующими и не учитываются при начислении иных выплат.

4.14. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия для их начисления отражаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения.

5. Осуществление социальных выплат руководителям государственных учреждений социального обслуживания населения

5.1. В целях социальной поддержки руководителям учреждений могут устанавливаться выплаты социального характера в виде оказания единовременной материальной помощи в связи со смертью близких родственников (дети, жена, муж, отец, мать), причинением ущерба имуществу вследствие пожара, хищения имущества и других чрезвычайных ситуаций, в связи с наступлением тяжелой болезни.

5.2. Социальная выплата руководителю учреждения устанавливается Министерством труда и социального развития Карачаево-Черкесской Республики на основании письменного заявления руководителя учреждения, с приложением документов, подтверждающих наступление одного из обстоятельств, определяемых в соответствии с пунктом 5.1 настоящего Положения.

5.3. Социальная выплата назначается в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждения за счет экономии средств, выделяемых из республиканского бюджета и (или) доходов, полученных от приносящей доход деятельности.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.



ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Карачаево-Черкесской Республики, государственного юридического бюро

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Карачаево-Черкесской Республики, государственного юридического бюро (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 28.12.2013 № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» и с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015 протокол № 12, в целях совершенствования системы оплаты труда работников учреждений социального обслуживания населения Карачаево-Черкесской Республики (далее - учреждения).

1.2. Примерное положение устанавливает систему оплаты труда работников учреждений, распространяется на республиканские государственные учреждения социального обслуживания населения подведомственные Министерству труда и социального развития Карачаево-Черкесской Республики, государственное юридическое бюро (далее - учреждения).

1.3. Системы оплаты труда работников учреждений, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации и Карачаево-Черкесской Республики, а также с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

1.4. Примерное положение предусматривает единые принципы формирования системы оплаты труда работников учреждений, включающие в себя:

рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления.

1.5. Настоящее Примерное положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждений за счет средств республиканского бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.6. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

1.8. Настоящее Примерное положение обеспечивает зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

1.9. Месячная заработная плата работников учреждений должна быть не менее установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Рекомендуемые размеры окладов работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением к настоящему Примерному положению.

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по общеотраслевым профессиям рабочих и служащих установлены Положением по определению окладов (должностных окладов) и установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики и учреждений по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 № 256 «Об утверждении Положения по определению и установлению размеров окладов (должностных окладов) работников органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики и республиканских государственных учреждений по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих».

2.2. Наличие квалификационной категории учитывается в течение 5 лет со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

2.3. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Примерного положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам работников.

2.4. Работникам учреждений устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Примерного положения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

2.5. В целях социальной поддержки работников учреждений могут устанавливаться выплаты социального характера в виде оказания единовременной материальной помощи в связи со смертью близких родственников (дети, жена, муж, отец, мать), причинением ущерба имуществу вследствие пожара, хищения имущества и других чрезвычайных ситуаций, в связи с наступлением тяжелой болезни.

2.6. В случаях изменения условий труда и размеров оплаты труда, в том числе при переходе на новые системы оплаты труда, при установлении и изменении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных работникам за исполнение ими трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера необходимо вносить изменения в трудовой договор с работником (заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам).

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работниками учреждения, приведенную в приложении 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.» и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также другие периоды, в течение которых за ним сохраняется заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.7. Продолжительность рабочего времени или норм часов за ставку заработной платы в неделю (в год) педагогическим работникам определяется в соответствии с положениями Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации 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».

2.8. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работо-

дателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

За работу с ненормированным рабочим днем предоставляется согласно статьи 119 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, конкретная продолжительность, которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка учреждения с учетом необходимости выполнения работником трудовых обязанностей во внеурочное время, а также с учетом характера его работы, ее сложности, объема.

Для установления режима ненормированного рабочего дня в учреждении, выполняются следующие действия:

- обосновывается введение режима;
- определяется перечень должностей работников;
- фиксируется режим и перечень должностей в локальном акте;
- включаются условия о ненормированном рабочем дне, о гарантиях и компенсациях в трудовой договор работника;
- составляются отдельные приказы по каждой должности или работнику, которые должны будут перейти на режим ненормированного рабочего дня, и ознакомить с ними каждого сотрудника.

3. Порядок и условия определения окладов работников учреждений социального обслуживания населения Карачаево-Черкесской Республики

3.1. Должностной оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается в следующих размерах:

заместителю руководителя учреждения - на 25 процентов меньше чем оклад руководителя соответствующего учреждения;

главному бухгалтеру учреждения - на 30 процентов меньше чем оклад руководителя соответствующего учреждения.

3.2. Должностной оклад остальных работников учреждения устанавливается согласно приложению к Примерному положению.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждений

4.1. В соответствии с пунктом 2.1 постановления Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений» работникам учреждений

устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:
 выплата за работу в отрасли социального обслуживания населения;
 выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 выплаты специалистам за работу в сельской местности.

4.2. Выплаты компенсационного характера за работу в отрасли социального обслуживания населения устанавливаются всем работникам учреждений в следующих размерах:

Наименование учреждений и их подразделений	Наименование должностей
Учреждения, структурные подразделения и должности, занятые на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа в которых дает право на выплату в размере 15 процентов от установленного оклада	
Реабилитационный центр, оздоровительный центр, центр социальной помощи на дому, юридическое бюро, дом-интернат общего типа для престарелых и инвалидов (кроме отделения милосердия)	Должности всех наименований, предусмотренных для работы в учреждениях
Учреждения, структурные подразделения и должности, занятые на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа в которых дает право на выплату в размере 20 процентов от установленного оклада	
Реабилитационный центр для несовершеннолетних	Должности всех наименований, предусмотренных для работы в учреждениях
Учреждения, структурные подразделения и должности, занятые на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа в которых дает право на выплату в размере 25 процентов от установленного оклада	
Отделения (палаты) для лежачих больных, отделения милосердия дома-интерната общего типа для престарелых и инвалидов, специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов, центр для детей и подростков с дефектами физического развития, дом-интернат для детей с дефектами умственного развития, реабилитационные центры (отделения) для лиц с дефектами умственного и физического развития	Должности всех наименований, предусмотренных для работы в учреждениях

4.3. Доплаты компенсационного характера в размере 10 процентов от установленного оклада устанавливаются следующим работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда:

уборщикам служебных помещений, дезинфекторам и другим работникам, использующим дезинфицирующие средства.

4.4. Доплаты компенсационного характера в размере 12 процентов от установленного оклада устанавливаются следующим работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда:

рабочим пищеблоков (повар, кухонный рабочий, мойщик посуды, изготовитель пищевых полуфабрикатов, официант);

рабочим прачечных (рабочие, осуществляющие стирку, сушку и глажение одежды);

рабочим котельных, водопроводно-канализационной и энергетической службы (слесарь-сантехник, электромонтер).

4.5. Выплата за работу в сельской местности производится всем работникам в размере 25 процентов от установленного оклада. Данная выплата не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.6. Выплаты, указанные в пунктах 4.3, 4.4 настоящего Положения, устанавливаются работникам по итогам проведения специальной оценки условий труда (Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»), при этом руководитель учреждения принимает меры по разработке и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам внеочередной специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты в установленном порядке снимаются.

4.7. Работникам учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится доплата до 100 процентов от установленного оклада (должностного оклада), определяемая по соглашению сторон трудового договора.

4.8. Выплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

Выплата за каждый час работы в ночное время устанавливается в размере 35 процентов от часовой ставки.

4.9. Выплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в размере:

одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или за час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.10. Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы в полуторном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), за последующие часы - в двойном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы).

4.11. Выплаты компенсационного характера начисляются на оклад и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по внешнему совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей. По внутреннему совместительству выплаты компенсационного характера начисляются на оклад и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по внутреннему совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей, за исключением пунктов 4.2 и 4.6.

4.12. Выплаты компенсационного характера не начисляются при совмещении профессий (должностей), за исключением пунктов 4.3, 4.4, при условии, что рабочее место по совмещаемой должности признано по результатам аттестации работой с тяжелыми (особо тяжелыми) и вредными условиями труда.

4.13. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

4.14. Виды выплат компенсационного характера, размер и условия для их начисления отражаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения.

5. Порядок и условия стимулирования работников учреждений социального обслуживания населения Карачаево-Черкесской Республики

5.1. В соответствии с пунктом 2.1 постановления Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений», работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за непрерывный стаж работы по профилю;

выплата за качество выполняемых работ;
выплаты за специфику работы;
выплата за интенсивность работы;
выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп);
выплаты за наличие почетных званий, государственных наград;
выплаты за заведование структурным подразделением;
выплата за наставничество;
премиальные выплаты.

5.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с настоящим Положением в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.4. Выплаты стимулирующего характера производятся за отработанное время.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, выплата производится пропорционально отработанному времени.

5.5. Выплата за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается за продолжительность непрерывной работы в сфере социального обслуживания населения, здравоохранения и образования работникам учреждений:

от 0 лет до 3 лет не устанавливается;

от 3 лет до 5 лет - 20 процентов от установленного оклада;

от 5 лет и выше - 30 процентов от установленного оклада.

Работникам учреждений социального обслуживания населения (за исключением директора, заместителя директора, должностей и профессий работников учреждений социального обслуживания, относящихся к основному персоналу (кроме санитарок всех наименований, социальный работник) данная выплата производится за общий стаж работы по профилю, включая иные сферы работы.

5.6. Выплата за качество и высокие результаты работы устанавливается с учетом критериев оценки эффективности деятельности работников. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников.

Выплата за качество и высокие результаты работы осуществляется за счет средств, выделяемых из республиканского бюджета на оплату труда работников и за счет доходов, полученных от приносящей доход деятельности, и выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда, сформированного из указанных источников.

Оценку результатов выполнения критериев оценки эффективности деятельности работников и определение размеров выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ осуществляет руководитель учреждения в соответствии с разрабатываемым им порядке об оценке эффективности деятельности работников учреждения.

Стимулирующие выплаты за качество выплачиваются в полном объеме, если работник отработал половину и более нормы рабочего времени за соответствующий календарный месяц года и не выплачивается, если работник отработал менее половины нормы рабочего времени за соответствующий календарный месяц года.

5.7. Выплата за специфику работы работников учреждений устанавливается:

врачам, среднему, младшему медицинскому персоналу, педагогическим работникам, в размере до 100 процентов от установленного оклада;

социальным работникам, специалистам по социальной работе в размере 20 процентов от установленного должностного оклада;

юристам государственного юридического бюро в размере 70 процентов от установленного должностного оклада.

5.8. Выплата за интенсивность работы работников учреждений устанавливается:

юристам в размере 40 процентов от установленного оклада;

специалистам по кадрам в размере 30 процентов от установленного должностного оклада;

бухгалтерам, экономистам, в размере 70 процентов от установленного должностного оклада.

Показатели и критерии интенсивности работы осуществляются с учетом следующих принципов:

объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

5.9. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

за наличие почетных званий по профилю трудовой деятельности «Народный» и (или) «Заслуженный» в размере до 5 процентов от должностного оклада и производится по одному из оснований.

При наличии у работника ученой степени и ученого звания, почетных званий «Народный» и «Заслуженный» выплата производится по одному из оснований. Выплата устанавливается со дня присвоения звания

согласно решению о присуждении степени или звания.

Выплата за наличие почетного звания «Заслуженный», «Народный» также применяется для педагогических, медицинских и социальных работников, получивших почетное звание «Заслуженный», «Народный» в республиках, входивших в состав Союза Советских Социалистических Республик по 31 декабря 1991 года.

5.10. Выплаты за заведование структурным подразделением производятся заведующим отделений (структурных подразделений) в размере 10 процентов от установленного оклада.

5.11. Выплата за наставничество производится тем работникам, которые имеют стаж работы более 10 лет по своему профилю, в размере 10 процентов от установленного оклада.

5.12. Выплата за наличие квалификационной категории выплачивается в размере 5 процентов от должностного оклада.

5.13. Выплата водителям за классность выплачивается 50 процентов от установленного должностного оклада и выплата за безаварийность выплачивается в размере 10 процентов от установленного должностного оклада.

5.14. Работникам учреждений за счет ассигнований, выделяемых из республиканского бюджета могут выплачиваться выплаты в виде премии к праздникам (Международный женский день, День защитника Отечества, День социального работника), за выполнение важных и особо важных поручений, а также по итогам работы за год. Премии выплачиваются в размере не более 100 процентов от установленного должностного оклада.

5.15. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия для их начисления отражаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником учреждения.

6. Осуществление социальных выплат работникам государственных учреждений социального обслуживания населения

6.1. В целях социальной поддержки работников учреждений могут устанавливаться выплаты социального характера в виде оказания единовременной материальной помощи в связи со смертью близких родственников (дети, жена, муж, отец, мать), причинением ущерба имуществу вследствие пожара, хищения имущества и других чрезвычайных ситуаций, в связи с наступлением тяжелой болезни.

6.2. Социальная выплата работникам учреждения устанавливается Министерством труда и социального развития Карачаево-Черкесской Республики на основании письменного заявления руководителя учреждения с приложением документов, подтверждающих наступление одного из обстоятельств, определяемых в соответствии с пунктом 6.1 настоящего Примерного положения.

6.3. Социальная выплата назначается в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждения за счет экономии средств, выделяемых из

республиканского бюджета и/или доходов, полученных от приносящей доход деятельности.

6.4. В целях поддержки высокой мотивации к эффективному труду, на усмотрение руководителя учреждения молодым специалистам, имеющим высшее или среднее - специальное образование, работающим по профилю могут устанавливаться выплаты социального характера в размере 10 процентов от установленного оклада (должностного оклада) в течение первых трех лет работы в учреждении.

Приложение
к Примерному положению

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников учреждений социального обслуживания населения, государственного юридического бюро по профессиональным квалификационным группам

1. Профессиональная квалификационная группа «Профессии работников первого уровня, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»	
Квалификационные уровни	Размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	5554,0-5609,5
2 квалификационный уровень	5637,3
2. Профессиональная квалификационная группа «Профессии работников второго уровня, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»	
1 квалификационный уровень	5637,3-5665,8
2 квалификационный уровень	5692,9-5720,6
3 квалификационный уровень	5759,5
4 квалификационный уровень	6326,0-7597,8
3. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов первого уровня, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»	
1 квалификационный уровень	5609,5
2 квалификационный уровень	5637,3

4. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»	
1 квалификационный уровень	5637,3
2 квалификационный уровень	5665,8-5720,6
3 квалификационный уровень	5759,5
4 квалификационный уровень	6326,0-6937,0
5 квалификационный уровень	7597,8
5. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»	
1 квалификационный уровень	5692,9-5759,5
2 квалификационный уровень	6326,0
3 квалификационный уровень	6937,0
4 квалификационный уровень	7597,8
5 квалификационный уровень	8214,3
6. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов четвертого уровня, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»	
1 квалификационный уровень	8214,3
2 квалификационный уровень	8875,3
3 квалификационный уровень	9536,2

