

ПРИЛОЖЕНИЕ №2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома



О.И. Фадеева

2026 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ СО КК
«Геленджикский КЦСОН»



Н.И. Благодаренко

2026 года

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Геленджикский комплексный центр социального обслуживания населения» (ГБУ СО КК «Геленджикский КЦСОН»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Геленджикский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края", Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края, утвержденным постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1220 (далее – Отраслевое положение) и другими нормативными правовыми актами Краснодарского края, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников ГБУ СО КК «Геленджикский КЦСОН» (далее – учреждение).

Положение предусматривает единые принципы формирования системы оплаты труда работников учреждения, включающие размеры должностных окладов, перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия оплаты труда заместителей директора, другие вопросы оплаты труда.

1.3. Премирование работников учреждения, поощрительные выплаты

разового характера, предоставление работникам материальной помощи осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Геленджикский комплексный центр социального обслуживания населения» (ГБУ СО КК «Геленджикский КЦСОН» (далее – Положение о материальном стимулировании труда работников учреждения), утвержденным приказом директора учреждения по согласованию с профкомом на основании п. 4.1.4 Отраслевого положения.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- профессиональных стандартов;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- окладов заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения соответствующей организации профессионального союза (выборного представительного органа работников).

Повышение уровня заработной платы работников учреждений, производится, в порядке, установленном трудовым законодательством или иными нормативными правовыми актами.

1.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

При этом в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, не входят выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот

период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

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

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

Полученная за работу по совместительству заработная плата при подсчете среднего заработка по основной работе не учитывается.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

Размеры окладов заработной платы работников учреждения устанавливаются директором учреждения на основе минимальных размеров окладов рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, а также служащих, осуществляющих профессиональную деятельность в сфере социального обслуживания, установленных по профессиональным квалификационным группам в приложении 1 к Отраслевому положению.

Минимальный размер оклада первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» применяется с учетом индексации размеров окладов работников учреждения (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

Индексация заработной платы осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации или Краснодарского края.

При индексации заработной платы размеры окладов учреждения подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями, установленными по результатам специальной оценки условий труда.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) в размере не менее 4 % оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются приказом директора с учетом мнения представительного органа работников учреждения в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Если по итогам СОУТ условия труда на рабочем месте признаются оптимальными или допустимыми, повышение оплаты труда не производится.

3.1.2. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

3.1.2.1. Выплаты за работу в ночное время.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 % части оклада заработной платы за час работы работника.

Расчет части оклада заработной платы за час работы в ночное время определяется путем деления оклада работника на месячную норму рабочих часов и умножается на количество часов, отработанных работником в ночное время в течение месяца.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время определяются в порядке, установленном статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.2.2. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

В соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.1.2.3. Выплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ, расширение зон обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

При совмещении профессий (должностей), увеличении объема работ, расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Установление размера доплат за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ, расширение зон обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, оформляется приказом директора учреждения с указанием

совмещаемой (замещаемой) профессии, объема дополнительной работы, размера доплаты и срока совмещения (замещения).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оформление отмены или уменьшения размера доплаты за совмещение (замещение) следует производить также на основании приказа по учреждению.

3.1.2.4. Выплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам, получающим оклад заработной платы, составляет:

не менее одинарной части оклада за день или час работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

не менее двойной части оклада за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При расчете доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, включающей наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной части оклада за день или час работы, учитываются все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

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.

При подсчете нормы рабочих часов за учетный период исключается время, в течение которого работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей, а именно день отдыха представлен за работу в выходной или нерабочие праздничные дни.

3.1.2.5. Выплаты за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.1.2.6. Выплаты при исполнении служебных обязанностей, связанных с разъездным характером работы.

Перечень должностей работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер, определен в приложении 2 к настоящему Положению.

Работникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер, ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы выплачивается денежная компенсация в размере, определенном Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

Работникам учреждения в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и Краснодарского края могут

устанавливаться выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.1.3. Выплаты работникам, занимающим должности специалистов, работающих в сельской местности.

Выплаты за работу в сельской местности устанавливаются в размере 25 % к окладу заработной платы. Указанная выплата распространяется на специалистов, выполняющих свои трудовые функции непосредственно в сельской местности, независимо от того, где они проживают.

Перечень должностей работников, которым устанавливаются выплаты за работу в сельской местности, определен в приложении 3 к настоящему Положению.

3.1.4. Выплаты работникам за наставничество.

Надбавка за наставничество устанавливается в размере 0,5 процента от оклада заработной платы за каждого сотрудника в период осуществления наставничества пропорционально отработанному времени.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края), не образуют новый оклад (ставку) и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работников.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам приказом директора учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом на основании письменных ходатайств (служебных записок):

- заместителей директора - специалистам по социальной работе (руководителям структурных подразделений), специалистам и иным работникам, подчиненным заместителю директора;

- специалиста по социальной работе (руководителя структурного подразделения) - остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения;

- непосредственно директором - заместителям директора и иным работникам, подчиненным директору.

Определение размера надбавки производится в соответствии с критериями оценки труда по каждой должности:

заместителю директора: за сложность и напряженность работы, высокую степень организации деятельности по порученным направлениям, координации, регулирования работы подчиненных – до 30%; за обеспечение выполнения плановых показателей государственных заданий, численности обслуживаемых - до 50%; за выполнение плановых и оперативных мероприятий по обеспечению безопасности учреждения (пожарной, антитеррористической, информационной, экологической, др.) – до 30%; за организацию и проведение информационной работы учреждения (освещение работы учреждения в СМИ, оформление рекламных стендов, буклетов и др.) – до 20%; за обеспечение функционирования системы качества и внутреннего контроля учреждения - до 30%; за организацию и проведение в соответствии с планами работы массовых и социально-значимых мероприятий – до 20%; за организацию аналитической работы, обеспечение оперативности, точности и достоверности подготовленной плановой и отчетной документации, информации по запросам - до 30%; за участие в работе комиссий, в том числе межведомственных, комитетах, группах внутреннего контроля и других коллегиальных органах – до 20%; за организацию работы по обеспечению размещений заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд учреждения – до 20%; за участие в работе по проведению оценки нуждаемости граждан в социальном обслуживании – до 20%;

экономисту 1 категории: за сложность и напряженность выполняемой работы, связанной с обработкой большого объема документов – до 50%; за проведение аналитической работы, обеспечение оперативности, точности и достоверности подготовленной плановой, отчетной документации, информации по запросам – до 50%; за участие в работе комиссий, группах внутреннего контроля и других коллегиальных органах – до 50%; за участие в работе по обеспечению размещения заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд учреждения – до 50%; за выполнение работ, поручений, возложенных приказом директора сверх должностных обязанностей (при отсутствии оснований к компенсационным выплатам) – до 100%;

специалисту по персоналу 1 категории: за сложность и напряженность выполняемой работы, связанную с обработкой большого объема документов – до 50%; за срочную и качественную подготовку документов по пенсионному, социальному страхованию, документов для назначения пенсий работникам учреждения, а также предоставление сведений по запросам – до 50%; за обеспеченность кадрами согласно штатному расписанию и своевременное выполнение мероприятий по повышению профессионального уровня работников – до 20%; за ведение организации воинского учета и бронирование граждан, пребывающих в запасе – до 10%; за участие в работе комиссий, группах внутреннего контроля и других коллегиальных органах – до 20%; за участие в мероприятиях по привлечению благотворительных средств – до 20%; за выполнение работ, поручений, возложенных приказом директора, сверх должностных обязанностей, (при отсутствии оснований к компенсационным выплатам) - до 100%;

специалисту по социальной работе (руководителю структурного

подразделения): за сложность и напряженность выполняемой работы, связанную с обработкой большого объема информации и документов – до 50%; за работу по месту жительства граждан (семей), в том числе состоящих на обслуживании в учреждении – до 30%; за участие в оценке нуждаемости граждан в социальном обслуживании – до 20%; за участие в подготовке документов по системе качества предоставляемых услуг – до 30%; за участие в осуществлении социологической работы, проведение мониторингов, в том числе с целью выявления нуждаемости в социальной поддержке – до 30%; за участие в работе комиссий, группах внутреннего контроля и других коллегиальных органах – до 20%; за обеспечение выполнения плановых показателей государственных заданий, численности обслуживаемых – до 50%; за выполнение работ, поручений, возложенных приказом директора, сверх должностных обязанностей, (при отсутствии оснований к компенсационным выплатам) - до 100%;

специалисту по социальной работе: за сложность и напряженность выполняемой работы, связанную с обработкой большого объема информации и документов – до 50%; за работу по месту жительства граждан (семей), в том числе состоящих на обслуживании в учреждении – до 30%; за участие в оценке нуждаемости граждан в социальном обслуживании – до 20%; за участие в подготовке документов по системе качества предоставляемых услуг – до 30%; за участие в осуществлении социологической работы, проведение мониторингов, в том числе с целью выявления нуждаемости в социальной поддержке – до 30%; за участие в работе комиссий, группах внутреннего контроля и других коллегиальных органах – до 20%; за обеспечение выполнения плановых показателей государственных заданий, численности обслуживаемых – до 50%; за выполнение работ, поручений, возложенных приказом директора, сверх должностных обязанностей, (при отсутствии оснований к компенсационным выплатам) - до 100%;

социальному работнику (за исключением системы оплаты по трудозатратам): за сложность работы по месту жительства получателей социальных услуг, связанную с различными условиями проживания - до 50%; за сложность и напряженность работы, связанную с внезапностью возникновения ситуаций, требующих высокого мастерства социальной помощи получателям социальных услуг - до 50%; за социальное обслуживание граждан с высокой степенью (полная или частичная) утраты получателем социальных услуг способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, обеспечить основные жизненные потребности – до 30%; за выполнение работ сверх заданий – до 30%; за участие в мониторинговых обследованиях населения, в том числе с целью выявления нуждаемости в социальной поддержке – до 30%; за участие в работе комиссий, группах внутреннего контроля и других коллегиальных органах – до 30%; участие в мероприятиях по привлечению благотворительных средств – до 20%; за выполнение работ, поручений, возложенных приказом директора сверх должностных обязанностей, (при отсутствии оснований к компенсационным выплатам) – до 100%;

социальному работнику (при оплате труда с учетом трудозатрат): за участие в мониторинговых обследованиях населения, в том числе с целью выявления нуждаемости в социальной поддержке – до 40%; за социальное обслуживание граждан с высокой степенью (полная или частичная) утраты получателем социальных услуг способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, обеспечить основные жизненные потребности – до 50%; за сложность работы по месту жительства получателей социальных услуг, связанную с различными условиями проживания – до 50%; за выполнение работ сверх заданий и принятых обязательств по эффективному контракту, размер которой устанавливается в процентах к окладу и определяется как отношение количества трудозатрат, выполненных сверх установленных заданий и принятых обязательств по эффективному контракту к основному нормативу в трудозатратах – до 200%;

специалисту по гражданской обороне и защите в чрезвычайных ситуациях: за сложность и напряженность работы, связанную с комплексным направлением деятельности по разным видам безопасности (пожарная, антитеррористическая, предупреждение ЧС) – техногенного и природного характера - до 100%; за высокий уровень организации деятельности по порученным направлениям, координации, регулирования в режиме срочности действий подчиненного личного состава – до 100%; за выполнение плановых и оперативных (в том числе внезапных) мероприятий по обеспечению и поддержанию безопасности закрепленных объектов ЧС – до 50%; за интенсивность работы по организации и проведению мониторинга состояния безопасности, связанную с многократностью получения и обработки сведений в короткие промежутки ночного времени, обеспечение оперативности, точности и достоверности передаваемых сведений в строгом соответствии с установленными графиками – до 50%;

специалисту по охране труда: за высокий уровень подготовки работников по вопросам охраны труда и безопасности производства – до 100%; за информационно-методическое обеспечение структурных подразделений в области охраны труда – до 80%; за организацию работы по специальной оценке условий труда – до 50%; за участие в работе комиссий, группах внутреннего контроля и других коллегиальных органах – до 50%;

ведущему программисту, программисту: за сложность и напряженность выполняемой работы, связанную с обработкой большого объема автоматизированных рабочих мест – до 50%; за участие в работе комиссий, группах внутреннего контроля и других коллегиальных органах – до 30%; за участие в работе по размещению заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд учреждения – до 50%; за бесперебойное обеспечение работы сети Интернет и иных электронных каналов связи – до 20%; за работу по обеспечению размещения информации об учреждении на официальном сайте государственных услуг, на сайте учреждения - до 30%; за выполнение работ, поручений, возложенных приказом директора сверх должностных обязанностей, (при отсутствии оснований к компенсационным выплатам) - до 100%;

методисту: за сложность и напряженность выполняемой работы, связанную с разработкой документов и степенью ответственности при выполнении поставленных задач в пределах должностных обязанностей – до 50%; за подготовку нового методического материала по направлению деятельности – до 40%; за подготовку и проведение мероприятий по повышению профессионального уровня работников учреждения – 50 %; за участие в работе комиссий, группах внутреннего контроля и других коллегиальных органах – до 20%; за выполнение работ, поручений, возложенных приказом директора сверх должностных обязанностей, (при отсутствии оснований к компенсационным выплатам) - до 100%;

специалисту по закупкам: за сложность и напряженность выполняемой работы, связанную с разработкой документов и степенью ответственности при выполнении поставленных задач в пределах должностных обязанностей – до 50%; за осуществление анализа и оценки результатов закупок – до 50%; за составление отчетной документации, работа в единой информационной сети – 50 %; за участие в работе комиссий, группах внутреннего контроля и других коллегиальных органах – до 50%; за выполнение работ, поручений, возложенных приказом директора сверх должностных обязанностей, (при отсутствии оснований к компенсационным выплатам) - до 100%;

заведующему хозяйством: за сложность и напряженность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач – до 50%; за осуществление мероприятий по обеспечению пожарной безопасности зданий и помещений - до 30%; за обеспечение надлежащего санитарного состояния территории, зданий и помещений - до 20%; за участие в работе комиссий, группах внутреннего контроля и других коллегиальных органах – до 20%; за участие в мероприятиях по привлечению благотворительных средств – до 20%; за выполнение работ, поручений, возложенных приказом директора сверх должностных обязанностей, (при отсутствии оснований к компенсационным выплатам) - до 100%;

водителю автомобиля: за напряженность работы, связанную с протяженностью маршрутов передвижения – до 100%; за работу в сложных температурных и метеорологических условиях – до 30%; за осуществление погрузочно-разгрузочных работ – до 30%; за предрейсовую санитарную подготовку автомобиля до - 40%; за выполнение работ, поручений, возложенных приказом директора сверх должностных обязанностей, (при отсутствии оснований к компенсационным выплатам) - до 100%;

парикмахеру: за сложность работы по месту жительства получателей социальных услуг, связанную с различными условиями проживания - до 100%; за работу с малоподвижными и обездвиженными получателями социальных услуг – до 55%; за выполнение работ сверх заданий – до 55%;

уборщику служебных помещений: за срочность, сложность выполняемых работ – до 50%; за напряженность работы, связанную с протяженностью и (или) этажностью закрепленных территорий – до 50%; за перевыполнение норм нагрузки – до 50%; за безукоризненное соблюдение охраны труда, техники безопасности и противопожарных мероприятий – до 30%; за

выполнение работ, поручений, возложенных приказом директора сверх должностных обязанностей, (при отсутствии оснований к компенсационным выплатам) – до 100%;

рабочему по комплексному обслуживанию зданий: за сложность работы по месту жительства получателей социальных услуг, связанную с различными условиями проживания - до 50%; за срочность, сложность выполняемых работ – до 50%; за выполнение работ сверх заданий – до 50%; за выполнение работ, поручений, возложенных приказом директора сверх должностных обязанностей, (при отсутствии оснований к компенсационным выплатам) – до 100%.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику индивидуально, на определенный срок (месяц, квартал, год), но не более чем на календарный год. Общий размер надбавки рассчитывается путем суммирования критериев и устанавливается в процентах к окладу работника. Размер надбавки изменяется или надбавка отменяется согласно фактической оценке труда работника при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

4.1.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются:

в размере 20 % оклада заработной платы за первые три года и 10 % за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 % оклада всем работникам учреждения. Применение повышающего коэффициента к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет выплачиваются по основной должности исходя из оклада без учета повышающих коэффициентов за работу в опасных для здоровья и особо тяжелых условиях труда, других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Право на получение надбавки наступает со дня исполнения трехлетнего, пятилетнего или семилетнего стажа непрерывной работы на основании приказа директора учреждения. Надбавка выплачивается ежемесячно.

Положение о порядке исчисления стажа за продолжительность непрерывной работы в учреждениях приведено в приложении 3 к Отраслевому положению.

4.1.3. Повышающие коэффициенты к окладу работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень, ученое звание, ведомственное почетное звание, ведомственные награды:

4.1.3.1. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию:

имеющим производное должностное наименование «ведущий» – 0,25;
при наличии высшей квалификационной категории – 0,20;
при наличии первой квалификационной категории – 0,15;
при наличии второй квалификационной категории – 0,10.

За три месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник может письменно обратиться в аттестационную комиссию для прохождения переаттестации в установленном порядке, а аттестационная комиссия обязана рассмотреть аттестационные материалы на присвоение квалификационной категории в течение трех месяцев со дня их получения.

В случае уважительной причины по представлению директора учреждения срок переаттестации специалиста может быть перенесен на три месяца, в течение которых работнику выплачивается оклад с учетом квалификационной категории.

В случае отказа специалиста от очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения.

4.1.3.2. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за ученую степень:

доктора наук – 0,2 (работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по направлениям образования, приоритетным для социального обслуживания (социальное, педагогическое, медицинское, юридическое), и работающим по соответствующему профилю (за исключением работников, занимающих штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены требованиями к квалификации по разрядам оплаты), указанное повышение к окладу может быть увеличено от 0,05 до 0,15;

кандидата наук – 0,1 (работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук по направлениям образования, приоритетным для социального обслуживания (социальное, педагогическое, медицинское, юридическое), и работающим по соответствующему профилю (за исключением работников, занимающих штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены требованиями к квалификации по разрядам оплаты), указанное повышение к окладу может быть увеличено от 0,05 до 0,15.

4.1.3.3. Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание.

Размер повышающего коэффициента к окладу за почетное звание – 0,1.

Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание применяются только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий «Заслуженный работник социального обеспечения Российской Федерации» и «Заслуженный работник социальной защиты населения Краснодарского края» упомянутый коэффициент применяется по одному из оснований.

4.1.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения на основании письменных ходатайств (служебных записок):

- заместителей директора - специалистам по социальной работе (руководителям структурных подразделений), специалистам и иным работникам, подчиненным заместителю директора;

- специалиста по социальной работе (руководителя структурного подразделения) - остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения;

- непосредственно директором - заместителям директора и иным работникам, подчиненным директору.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. При ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ персональный повышающий коэффициент к окладу может быть отменен.

Определение размера персонального повышающего коэффициента к окладу производится в соответствии с критериями оценки труда по каждой должности и не превышает установленных размеров:

| Должность | Критерии оценки труда | Коэффициент (к окладу) |
|--------------------------|---|---------------------------|
| Заместитель директора | <ul style="list-style-type: none"> - уровень личной профессиональной подготовки; -высокая степень самостоятельности принимаемых решений; -высокая степень персональной ответственности за порученные направления деятельности; -проявление инициативы, творчества, применение инновационных методов и форм работы; -организация и проведение аналитической, методической работы учреждения; -организация социологической работы, проведение мониторингов; | до 2,0 |
| Экономист I категории | <ul style="list-style-type: none"> -высокий уровень личной профессиональной подготовки; -своевременное качественное составление и сдача экономической, аналитической, статистической отчетности учреждения; -высокая степень персональной ответственности за выполненные работы; -проявление инициативы, творчества, применение инновационных методов и форм работы; | до 2,0 |

| | | |
|--|--|--------|
| | <ul style="list-style-type: none"> -повышение профессионального уровня, изучение и правильное применение в работе нормативных документов; - высокая степень самостоятельности в работе на ПК с применением программных продуктов | |
| <p>Специалист по персоналу 1 категории</p> | <ul style="list-style-type: none"> -высокая степень самостоятельности при выполнении поставленных задач; -высокая степень персональной ответственности за порученные направления деятельности; - высокий уровень самостоятельности в работе на ПК с применением программных продуктов; -обеспечение соответствия квалификации работников занимаемой должности; -обеспечение контроля ведения архивных дел и подготовку документов к сдаче на государственное хранение | до 2,0 |
| <p>Специалист по социальной работе (руководитель структурного подразделения)</p> | <ul style="list-style-type: none"> -высокая степень самостоятельности при принятии решений; -высокая степень персональной ответственности за организацию работы отделения; -работа в условиях территориальной разбросанности граждан по населенному пункту, по отдаленно расположенным улицам; -эффективное планирование и регулирование объемов работы подчиненных; -организация контроля качества предоставляемых услуг; - высокая степень самостоятельности в работе на ПК с применением программных продуктов; -своевременная и качественная подготовка, сдача плановой отчетности; -участие в осуществлении социологической работы, проведение мониторингов | до 1,0 |
| <p>Специалист по социальной работе</p> | <ul style="list-style-type: none"> - высокая степень самостоятельности при принятии решений в различных жизненных ситуациях получателей социальных услуг; | до 1,0 |

| | | |
|---|---|--------|
| | <ul style="list-style-type: none"> -территориальная разбросанность посещаемых на дому граждан (семей), по населенному пункту (закрепленной территории), по отдаленно расположенным улицам, поселениям; - высокий уровень самостоятельности в работе на ПК с применением программных продуктов; -участие в мониторинговых обследованиях населения, в том числе с целью выявления нуждаемости в социальной поддержке; - участие в подготовке и проведении аналитической, методической работы учреждения; -участие в проведении социологических опросов, мониторингов по основным направлениям деятельности учреждения; -консультирование о порядке и условиях оплаты за предоставленные социальные услуги | |
| Социальный работник | <ul style="list-style-type: none"> -степень самостоятельности и ответственности при принятии решений в различных жизненных ситуациях получателей социальных услуг; -территориальная отдаленность и разбросанность по закрепленной территории посещаемых на дому граждан, состоящих на обслуживании в учреждении; -личный вклад работника в повышение эффективности деятельности учреждения в соответствии с заключенным эффективным контрактом; -своевременная и качественная подготовка и сдача отчетности; -консультирование о порядке и условиях предоставления и оплаты за социальных услуг | до 1,5 |
| Специалист по гражданской обороне и защите в чрезвычайных ситуациях | <ul style="list-style-type: none"> -уровень личной профессиональной подготовки; -высокая степень самостоятельности при выполнении поставленных задач; -высокая степень персональной | до 2,0 |

| | | |
|---|---|--------|
| | <p>ответственности за порученные направления деятельности;</p> <p>-высокий уровень самостоятельности в работе на ПК с применением программных продуктов</p> | |
| <p>Специалист по охране труда</p> | <p>-высокая степень самостоятельности при выполнении поставленных задач;</p> <p>-высокий уровень самостоятельности в работе на ПК с применением программных продуктов;</p> <p>-обеспечение безопасных условий труда, исключая производственный травматизм</p> | до 1,0 |
| <p>Ведущий программист</p> <p>Программист</p> | <p>-высокая степень самостоятельности принимаемых решений при выполнении должностных обязанностей;</p> <p>- высокая степень персональной ответственности за обеспечение информационной безопасности, за территориальную разбросанность обслуживаемых рабочих мест, укомплектованных ПК;</p> <p>-осуществление контроля соблюдения информационной безопасности при работе на ПК;</p> <p>- высокая степень самостоятельности в работе на ПК с применением программных продуктов;</p> <p>-освоение новых программных продуктов необходимых для обеспечения деятельности учреждения</p> | до 2,0 |
| <p>Методист</p> | <p>- высокая степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в пределах должностных обязанностей;</p> <p>- участие в подготовке и проведении аналитической, методической работы учреждения;</p> <p>- высокий уровень самостоятельности в работе на ПК с применением программных продуктов;</p> <p>-участие в проведении социоло-гических опросов, мониторингов по основным направлениям деятельности учреждения;</p> <p>-освоение новых программных</p> | до 1,0 |

| | | |
|------------------------|---|--------|
| | продуктов необходимых для деятельности учреждения | |
| Специалист по закупкам | <ul style="list-style-type: none"> -высокая степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в пределах должностных обязанностей; -осуществление организационно-технического обеспечения закупочной деятельности; -осуществление анализа и оценки результатов закупок, достижения целей закупок; -составление отчетной документации, работа в единой информационной сети; - высокий уровень самостоятельности в работе на ПК с применением программных продуктов. | до 2,0 |
| Заведующий хозяйством | <ul style="list-style-type: none"> -своевременное, целевое и рациональное освоение бюджетных и внебюджетных средств; -обеспечение безаварийной работы инженерных, хозяйственно-эксплуатационных средств жизнеобеспечения; -обеспечение экономии материальных и финансовых активов | до 1,0 |
| Водитель автомобиля | <ul style="list-style-type: none"> -обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы автотранспорта; - высокое качество услуг по перевозке пассажиров; - рациональный расход ГСМ и расходных материалов | до 1,0 |
| Парикмахер | <ul style="list-style-type: none"> -степень профессионального мастерства и ответственность за результат при предоставлении парикмахерских услуг в рамках должностных обязанностей; - напряженность работы, связанная с территориальной разбросанностью проживания обслуживаемых на дому граждан по населенному пункту, а также проживающих по отдаленно расположенным улицам, поселениям; -использование передовых методов и технологий в предоставлении услуг; -консультирование о порядке и условиях | до 1,5 |

| | | |
|---|---|--------|
| | оплаты за предоставленные социальные услуги | |
| Уборщик служебных помещений | -обеспечение безупречного санитарного состояния на закрепленных участках работы; -рациональное использование моющих средств и других расходных материалов | до 1,0 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | -обеспечение бесперебойного функционирования закрепленных за учреждением объектов (помещений); -обеспечение в установленные сроки высокого качества порученной работы; -напряженность работы, связанная с территориальной разбросанностью проживания обслуживаемых на дому граждан по населенному пункту, а также проживающих по отдаленно расположенным улицам, поселениям | до 1,0 |

4.1.5. Выплаты за специфику работы в учреждении.

Работникам учреждения, перечень которых установлен приложением 1 к настоящему Положению, обслуживающим граждан, частично утратившим способность либо возможности осуществлять самообслуживание, обеспечивать основные жизненные потребности в силу заболевания, травмы, возраста или наличия инвалидности и/ или непосредственно контактирующим с указанными гражданами, устанавливается повышающий коэффициент в размере 25 % оклада заработной платы.

4.2. Отдельным категориям работников учреждения предоставляются другие виды выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены высшим исполнительным органом Краснодарского края.

4.3. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5. Условия оплаты труда заместителей директора

5.1. Заработная плата заместителей директора учреждения определяется трудовым договором и состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностные оклады заместителей директора учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

5.3. С учетом условий труда заместителям директора устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения.

5.4. Заместителям директора учреждения выплачиваются премии и другие выплаты в порядке и размерах, предусмотренных Положением о материальном стимулировании труда работников учреждения.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Директор учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

При установлении факта неправильной оплаты труда директор учреждения принимает меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается приказом министерства труда и социального развития Краснодарского края.

6.2. Штатное расписание учреждения на очередной финансовый год утверждается приказом директора учреждения по согласованию с министерством труда и социального развития Краснодарского края в пределах предусмотренного фонда оплаты труда в сроки утверждения бюджетных смет, планов финансово-хозяйственной деятельности.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных министерством труда и социального развития Краснодарского края.

В учреждении независимо от источников финансирования формируется единое штатное расписание.

Директору учреждения предоставлено право, исходя из производственной необходимости, вводить в штаты должности, не предусмотренные нормативами, но обусловленные настоящей системой оплаты труда для учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа по согласованию с министерством труда и социального развития Краснодарского края.

6.3. Фонд оплаты труда рассчитывается с учетом средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг. Размер средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг, в фонде оплаты труда учреждения не может превышать 75% от общей суммы дохода.

6.4. По всем вопросам оплаты труда, не предусмотренным настоящим Положением, учреждение руководствуется действующим законодательством Российской Федерации.

Экономист 1 категории



Е.А. Федосова

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате труда
работников ГБУ СО КК
«Геленджикский КЦСОН».

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома



О.И. Фадеева

2026 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ СО КК
«Геленджикский КЦСОН»



Н.И.Благодаренко

2026 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

**подразделений и должностей работников, имеющих право на выплаты
за специфику работы в учреждении**

| № п/п | Наименование структурного подразделения | Наименование должностей |
|----------|--|---------------------------------|
| 1. | Административно-управленческий персонал | Заместитель директора |
| 2. | Отделение срочного социального обслуживания | Специалист по социальной работе |
| | | Социальный работник |
| 3. | Отделение социального обслуживания на дому | Специалист по социальной работе |
| | | Социальный работник |

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Положению об оплате труда
работников ГБУ СО КК
«Геленджикский КЦСОН».

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома



О.И. Фадеева
2026 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ СО КК
«Геленджикский КЦСОН»



Н.И.Благодаренко
2026г.

ПЕРЕЧЕНЬ

**подразделений и должностей работников, имеющих право
на выплаты за работу в сельской местности**

| № п/п | Наименование структурного подразделения | Наименование должностей |
|----------|--|---------------------------------|
| 1. | Отделение срочного социального обслуживания № 3 | Специалист по социальной работе |
| 2. | Отделения социального обслуживания на дому: «Вера», «Верность», «Ветеран» «Гармония», «Доверие», «Мудрость», «Память», «Участие» | Специалист по социальной работе |

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 13 (тринадцать) листа

Директор ГБУ СО КК «Геленджикский КЦСОН»

Н.И. Благодаренко

20.06 г.



[Handwritten signature]