

СОГЛАСОВАНО

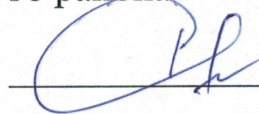
Председатель профсоюзного комитета КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения Тальменского района»



С.А.Капустина

УТВЕРЖДАЮ

Директор КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения Тальменского района»



И.Ю. Речкунова

2016 г.

ОТРАСЛЕВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Тальменского района», подведомственного Главному управлению Алтайского края по труду и социальной защите

1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания (далее – учреждение), подведомственного Главному управлению Алтайского края по труду и социальной защите вводится в целях совершенствования системы оплаты труда работников учреждения, расширения перечня предоставляемых ими услуг, повышения качества и результативности их труда и регулирования условий его оплаты.

1.2. Отраслевое положение об оплате труда работников учреждения (далее - «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Алтайского края от 09.11.2004 № 37-ЗС «Об оплате труда работников краевых государственных учреждений», постановлением Администрации Алтайского края от 18.03.2011 № 128 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», постановлением Администрации Алтайского края от 28.10.2011 № 616 «Об утверждении отраслевого Положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений социального обслуживания, подведомственных Главному управлению Алтайского края по

труду и социальной защите».

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников подведомственного Главтрудооащиты учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов), повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными актами учреждения и локальными актами Главтрудооащиты в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, а также настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом: положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

положений Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

установленных государственных гарантий оплаты труда;

перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного настоящим постановлением Администрации Алтайского края;

перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного настоящим постановлением Администрации Алтайского края;

условий настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, территориальных отраслевых соглашений;

мнения соответствующих профсоюзных организаций.

Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

До утверждения в установленном Правительством Российской Федерации порядке единых квалификационных справочников должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере культуры, физкультуры и социальной защиты для определения должностных обязанностей работников, требований к их знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимым для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, применяются тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики, в соответствии с которыми работникам учреждения, указанных сфер деятельности, устанавливались разряды оплаты труда по состоянию на 31.12.2004.

1.5. Наименования должностей или профессий работников определяются в соответствии с наименованиями, предусмотренными Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и иными нормативными правовыми актами Российской Федера-

ции.

1.6. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

1.7. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения, а также руководителем учреждения (организации), являющегося главным распорядителем (получателем) средств краевого бюджета, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), сложности и объема выполняемой работы.

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

1.9. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

Размер часовой ставки заработной платы рассчитывается исходя из оклада (должностного оклада) работника путем деления его на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году (в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели).

1.10. Оплата труда работников учреждения определяется трудовым договором исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.

1.11. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Штатные нормативы, утвержденные приказами Министерства здравоохранения СССР, РСФСР, Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации носят рекомендательный характер и не являются обязательными к применению.

При составлении штатного расписания используются следующие принципы:

расчет необходимого количества штатных должностей производится с преимущественным использованием показателей государственного задания;

учитывается возможность максимальной оптимизации штатных должностей.

1.12. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств краевого бюджета, направляемых на оплату труда работников учреждения, и средств других источников, не запрещенных действующим законодательством Российской Федерации и Алтайского края.

1.13. Размер средств на оплату труда работников учреждения может быть уменьшен при условии уменьшения объема предоставляемых им государственных услуг, а также с учетом других требований действующего зако-

нодательства.

1.14. Повышение минимальных окладов (должностных окладов) осуществляется на основании нормативных правовых актов Алтайского края.

2. Порядок установления окладов (должностных окладов) работников учреждения

2.1. Размеры минимальных окладов (должностных окладов) работников учреждения определяются трудовыми договорами согласно приложению 1 к настоящему Положению на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам.

Размеры окладов (должностных окладов) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края от 18.03.2011 г. № 128 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета».

Руководители учреждений вправе устанавливать работникам повышенные размеры окладов (должностных окладов) в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

К окладам (должностным окладам) специалистов учреждений, работающих на селе, применяется повышающий коэффициент, установленный в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края от 18.03.2011 № 128 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», который образует новый оклад (должностной оклад) и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат и при установлении иных повышающих коэффициентов.

2.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения, утверждаемым его локальным актом либо коллективным договором, предусматривается установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу):

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в связи со спецификой учреждения социального обслуживания в зависимости от подразделения и занимаемой должности (далее – «в связи со спецификой учреждения»);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) педагогического персонала за наличие квалификационной категории;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за наличие почетного звания;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени.

Размер выплат с учетом повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должност-

ного оклада) работника на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) за наличие квалификационной категории, почетного звания, ученой степени образует новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, а также при установлении иных повышающих коэффициентов. Применение повышающего коэффициента к окладу в связи со спецификой учреждения не образует нового оклада и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в связи со спецификой учреждения устанавливается руководителем учреждения в зависимости от типа учреждения и должностных обязанностей работника. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников в связи со спецификой учреждения в зависимости от подразделения и занимаемой должности приведены в приложении 2 к настоящему Положению.

В отделении профилактики несовершеннолетних, нуждающихся в социальной реабилитации, а также в соответствующих специализированных отделениях для несовершеннолетних комплексных центров социального обслуживания работникам устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу):

за работу с детьми-сиротами и детьми с девиантным поведением — 0,15.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за наличие квалификационной категории устанавливается с целью стимулирования работников к качественному труду путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) педагогического персонала за наличие квалификационной категории:

при наличии высшей квалификационной категории — 0,15;

при наличии первой квалификационной категории — 0,10;

при наличии второй квалификационной категории — 0,05.

Квалификационная категория учитывается при установлении повышающего коэффициента работникам по той специальности, по которой им присвоена квалификационная категория и которая соответствует должностным обязанностям. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за наличие квалификационной категории устанавливается в течение 5 лет со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия. При наличии уважительной причины по представлению руководителя учреждения срок переаттестации специалиста может быть перенесен на три месяца, в течение которого работнику устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию. В случае отказа специалиста от прохождения очередной аттестации присвоенная ранее

квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения. Права на установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за наличие квалификационной категории работниками, не относящиеся к педагогическому персоналу, не имеют.

2.5. Работникам, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, устанавливаются повышающие коэффициенты.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени:

при наличии ученой степени кандидата наук – 0,08;

при наличии ученой степени доктора наук – 0,16.

Повышающий коэффициент за наличие ученой степени устанавливается только по основной работе.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени устанавливаются со дня ее присвоения.

При этом размер выплаты к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени не может превышать:

3000 рублей в месяц – при наличии ученой степени кандидата наук;

7000 рублей в месяц – при наличии ученой степени доктора наук;

2.6. Работникам, которым присвоено почетное звание, устанавливаются повышающие коэффициенты.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за наличие почетного звания:

при наличии звания, начинающегося со слова «Заслуженный», – 0,08;

при наличии звания, начинающегося со слова «Народный», – 0,16.

Повышающий коэффициент за наличие почетного звания устанавливается только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания.

2.7. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии (в порядке исключения) могут быть назначены на соответствующие должности.

Положения настоящего пункта не распространяются на специалистов.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами; персонифицированная доплата.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края.

3.3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами учреждения, локальными актами Главтрудоохраны в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

В целях определения размера данных выплат руководитель учреждения проводит специальную оценку условий труда разрабатывает и реализует программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер районного коэффициента определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

3.6. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в ночное время, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается руководителем учреждения по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

За работу в ночное время производится выплата работникам за каждый час

работы, но не менее 20 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада). Размер выплаты составляет до 50 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры выплаты устанавливаются коллективным договором, локальными актами учреждений, принимаемыми с учетом мнения профсоюзных организаций или иных представительных органов работников (при наличии).

3.7. Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, имеющим документально подтверждаемый доступ на законных основаниях, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации. Размер ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, работникам и руководителю учреждения устанавливается трудовым договором по согласованию с Главтрудоохраной. Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается только по основной должности.

3.8. Персонифицированная доплата осуществляется работникам в случаях, установленных постановлением Администрации Алтайского края от 18.03.2011г № 128 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета».

В тех случаях, когда размер заработной платы работника учреждения в соответствии с отраслевой системой оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат) оказывается ниже размера заработной платы, выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат), ему выплачивается соответствующая разница в заработной плате – персонифицированная доплата. Персонифицированная доплата выплачивается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника учреждения и выполнения им работ той же квалификации.

При установлении персонифицированной доплаты необходимо учитывать дифференциацию в оплате труда в зависимости от квалификации работников и сложности работ.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами учреждения в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера, настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размер выплат стимулирующего характера, кроме выплаты за стаж непрерывной работы, может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютных величинах.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, кроме выплаты за стаж непрерывной работы, устанавливаются работнику в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, в порядке, определенном настоящим Положением, и в соответствии с методикой оценки эффективности работы учреждения по оказанию государственных услуг (по согласованию с Главтрудоооащитой).

Критерии оценки качества выполняемых работ по оказанию государственной услуги по согласованию с Главтрудоооащитой утверждаются локальным актом учреждения по должностям работников.

4.4. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается исходя из продолжительности непрерывной работы в учреждении социального обслуживания в следующих размерах:

при стаже непрерывной работы от 3 до 5 лет - 20 процентов оклада (должностного оклада);

при стаже непрерывной работы свыше 5 лет - 30 процентов оклада (должностного оклада).

4.5. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада).

4.6. Изменение размеров выплаты за стаж непрерывной работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

4.7. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на соответствующую выплату, установлен в приложении 3 к настоящему Положению.

4.8. При установлении работнику выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений рекомендуется учитывать следующие показатели:

интенсивность и напряженность работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

4.9. При установлении работнику выплаты за качество выполняемых работ руководителю учреждения рекомендуется учитывать следующие показатели:

соблюдение регламентов, стандартов, требований к выполнению работ (оказанию услуг);

соблюдение установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);

положительная оценка работы сотрудника и служб учреждения со стороны клиентов;

отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг, предоставляемых учреждением.

4.10. Премирование работников учреждения по итогам работы осуществляется в порядке и размерах, установленных локальными актами учреждения, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

4.11. Устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

премия за особые достижения в труде.

4.12. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

4.13. Премии за особые достижения в труде выплачиваются единовременно.

4.14. Премирование работников осуществляется в соответствии с критериями, утвержденными локальными актами учреждения. При разработке критериев необходимо учитывать следующие показатели:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);

достижение и превышение плановых показателей работы;

инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

4.15. При установлении работнику выплат стимулирующего характера руководитель учреждения может учитывать иные показатели в соответствии со спецификой учреждения (Приложение 4).

4.16. Распределение между работниками учреждения поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с локальными актами учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией или иным представительным органом работников, созданным в учреждении (при наличии).

5. Условия выплаты материальной помощи

5.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана матери-

альная помощь (Приложение 5).

5.2. Решение об оказании материальной помощи работникам и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменных заявлений работников.

Решения об оказании материальной помощи руководителям учреждений принимает начальник Главтрудооащиты на основании трудового договора, заявлений руководителей учреждений и локального акта Главтрудооащиты.

5.3. Размер материальной помощи работникам учреждения, а также порядок и условия ее оказания устанавливаются в коллективном договоре с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников.

Размер материальной помощи руководителю учреждения, а также порядок и условия ее оказания устанавливаются локальным актом Главтрудооащиты.

6. Условия оплаты труда руководителей, его заместителей, главных бухгалтеров учреждений

6.1. Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения, которые относятся к основному персоналу данного учреждения, и составляет до 5 размеров средней заработной платы указанных работников. Конкретный размер оклада (должностного оклада) устанавливается в трудовом договоре.

При этом размер заработной платы руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в зависимости от среднемесячной численности работников учреждения на последнюю отчетную дату и не может превышать установленной постановлением Администрации Алтайского края от 18.03. 2011г. № 128 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» кратности к размеру среднемесячной заработной платы работников данного учреждения, сложившиеся за последние 12 месяцев (исходя из последней статистической отчетности), предшествующих установлению размера заработной платы руководителя.

6.2. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителя учреждения. Конкретный размер окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливается локальными актами учреждения.

6.3. Оклад (должностной оклад) руководителя филиала устанавливается согласно постановления Администрации Алтайского края от 19 октября 2011г № 590 «О внесении изменений в постановление Администрации Алтайского края от 18.03.2011г № 128».

6.4. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей, профессий работников учреждения, которые относятся к основному персоналу, устанавливается локальным актом Главтрудоохраны.

6.5. К окладам (должностным окладам) руководителей учреждений, работающих на селе, применяется повышающий коэффициент, установленный в соответствии с постановлением Администрации края от 18.03.2011 № 128 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», который образует новый оклад (должностной оклад) и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, а также при установлении иных повышающих коэффициентов.

6.6. Руководителю учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу):

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в связи со спецификой учреждения;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за наличие почетного звания;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени.

Размер выплат в связи с установлением повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) руководителя на повышающие коэффициенты. Применение повышающих коэффициентов к окладу за наличие почетного звания, ученой степени образует новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных повышающих коэффициентов. Применение повышающего коэффициента к окладу в связи со спецификой учреждения не образует нового оклада и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

6.7. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в связи со спецификой учреждения устанавливается трудовым договором в зависимости от типа учреждения.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) руководителю учреждения в связи со спецификой учреждения приведены в приложении 2 к настоящему Положению.

6.8. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) руководителя учреждения за наличие почетного звания, ученой степени устанавливаются

ливаются согласно пунктам 2.5 – 2.6 настоящего Положения.

6.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителей учреждения и главному бухгалтеру в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.10. Трудовым договором руководителю учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

надбавка за стаж непрерывной работы;

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

надбавка за качество выполняемых работ;

премии за выполнение государственного задания;

премии за выполнение особо важных и ответственных работ, премии к юбилейным датам, к профессиональному празднику «День социального работника», за активное участие в проведении краевых массовых мероприятий.

6.11. Размер выплаты за стаж непрерывной работы руководителю учреждения определяется в соответствии с пунктами 4.4, 4.7, 4.8 настоящего Положения.

6.12. Размер выплат руководителю учреждения за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ зависит от показателей эффективности деятельности учреждения и устанавливается в трудовом договоре.

Критерии оценки вышеуказанных выплат устанавливаются локальным актом Главтрудоооцзащиты.

6.13. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются руководителю учреждения приказом начальника Главтрудоооцзащиты с учетом достижения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

6.14. Стимулирующие выплаты заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.