

**Мотивированное мнение
выборного органа
первичной профсоюзной организации
ГБУ ТЦСО «Сокольники» учтено**

От работодателя:

Представитель работников:

Директор

Председатель

ГБУ ТЦСО «Сокольники»

Профсоюзной организации

ВАО г. Москвы

ГБУ ТЦСО «Сокольники»

О.А. Степанова

ВАО г. Москвы

« 12 » 02 2021 г.

Т.Н. Горина
« 17 » 02 2021 г.



**Дополнительное соглашение
к Коллективному договору Государственного бюджетного
учреждения города Москвы Территориальный центр социального
обслуживания «Сокольники» на 2019-2022 г.г. регистрационный
номер 823 от 19.12.2019г.**

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
ЗАРЕГИСТРИРОВАНЫ
№ 181 от 17.02.2021 г.

Дополнительное соглашение № 4
к коллективному договору Государственного бюджетного учреждения
Территориальный центр социального обслуживания «Сокольники»
на 2019-2022 гг. от 19.12.2019 г. № 823

Настоящее дополнительное соглашение заключено между Работодателем в лице директора Государственного бюджетного учреждения города Москвы Территориального центра социального обслуживания «Сокольники» (далее – ГБУ ТЦСО «Сокольники») Степановой Ольги Анатольевны (далее – Работодатель), действующего на основании Устава с одной стороны и работниками, в лице председателя профсоюзной организации ГБУ ТЦСО «Сокольники» Гориной Татьяны Николаевны (далее – Профком), действующего на основании Устава Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, с другой стороны, о нижеследующем:

внести в коллективный договор Государственного бюджетного учреждения города Москвы Территориальный центр социального обслуживания «Сокольники» на 2019-2022 гг. следующие изменения:

1. Приложение №3 «Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников ГБУ ТЦСО «Сокольники» изложить в новой редакции (Приложение к настоящему дополнительному соглашению), вступает в действие с 01.01.2021 г.

2. Настоящее дополнительное соглашение составлено в трех экземплярах имеющих одинаковую юридическую силу.

Приложение № 3
к Коллективному договору
от « ___ » _____ 2019 г.

**Мотивированное мнение
выборного органа
первичной профсоюзной организации
ГБУ ТЦСО «Сокольники» учтено**

От работодателя:

Директор

ГБУ ТЦСО «Сокольники»

ВАО г. Москвы


О.А. Степанова

« 10 » _____ 2021 г.



Представитель работников:

Председатель

Профсоюзной организации

ГБУ ТЦСО «Сокольники»

ВАО г. Москвы


Т.Н. Горина

« 10 » _____ 2021 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ
РАБОТНИКОВ ГБУ ТЦСО «СОКОЛЬНИКИ»**

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников (далее - Положение) определяет порядок и условия оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы Территориальный центр социального обслуживания населения «Сокольники» (далее - ГБУ ТЦСО «Сокольники»).

1.2. Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом ГБУ ТЦСО «Сокольники», постановлением Правительства Москвы от 24.10.2014 г. № 619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы», приказом Департамента социальной защиты населения города Москвы от 08.12.2014 г. № 1007 «О введении новой системы оплаты труда», приказом Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы от 28 сентября 2015 г. № 864 «О внесении изменений в приказ Департамента социальной защиты населения города Москвы от 08 декабря 2014 г. № 1007», приказом Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы от 21 сентября 2017 г. № 986 «О внесении изменений в приказы Департамента социальной защиты населения города Москвы от 8 декабря 2014 г. № 1007, от 21 января 2015 г. № 80к и признании утратившим силу приказа Департамента труда и занятости населения от 1 декабря 2014 г. № 673», приказом Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы от 06 июля 2018 г. № 812 «О повышении заработной платы работников государственных учреждений города Москвы, подведомственных Департаменту труда и социальной защиты населения города Москвы», приказом Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы от 29 декабря 2018 г. № 343 «Об индексации заработной платы работников государственных учреждений города Москвы, подведомственных УСЗН ВАО г. Москвы», приказом Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы от 29 декабря 2018 г. № 1767 «Об утверждении условий оплаты труда руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров государственных учреждений, подведомственных Департаменту труда и социальной защиты населения города Москвы», приказа Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы от 18 июня 2019 г. № 558 «О внесении изменений в приказ Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы от 8 декабря 2014 г. №1007», приказом Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы от 26.12.2019 года № 1428 «Об индексации заработной платы работников государственных учреждений города Москвы, подведомственных Департаменту труда и социальной защиты населения города Москвы» и Коллективным договором.

1.3. Система оплаты труда работников ГБУ ТЦСО «Сокольники» разработана с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- решений Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- примерных отраслевых рекомендаций учредителя;
- с учетом мнения представительного органа работников – профсоюзным комитетом ГБУ ТЦСО «Сокольники» и подписания Председателем Профсоюзной организации ГБУ ТЦСО «Сокольники».

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников ГБУ ТЦСО «Сокольники», занимающих должности в соответствии со штатным расписанием (включая работников, работающих по совместительству и принятых на временную работу).

1.5. Настоящее Положение разработано в целях повышения мотивации к труду работников ГБУ ТЦСО «Сокольники» для обеспечения материальной заинтересованности работников в качественных и количественных результатах труда, укрепления трудовой дисциплины.

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

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

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

1.9. Используемые термины и сокращения:

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

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

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

ЕТ – условная единица трудоемкости социальных работников, определяется ежемесячно, исходя из производственного календаря при 40 часовой рабочей неделе и расчета средней трудоемкости 1,8 ЕТ, приходящейся на 1 час рабочего времени, исходя из трудоемкости предоставляемых социальных услуг, по которым определена периодичность в пределах стандартов социальных услуг, без учета услуг, предоставляемых с превышением установленной периодичности, а также по факту обращения и обусловленных индивидуальной нуждаемостью граждан, перечень и трудоемкость которых определены Нормами труда, утвержденными приказами Департамента социальной защиты населения города Москвы от 24.08.2015 № 721 и приказом ДТиСЗН г. Москвы № 1079 от 30 октября 2015 года «О внесении изменений в приказ Департамента социальной защиты населения города Москвы от 24 августа 2015 года №721», а также приказом ДТиСЗН города Москвы №589 от 25 мая 2016 года «О мерах по совершенствованию порядка предоставления социальных услуг».

2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Система оплаты труда работников включает:

- должностные оклады специалистов, руководителей и служащих, определенные на основе минимальных рекомендуемых окладов по ПКГ и показателей увеличения к ним (повышающий коэффициент);
- оклады работников по профессиям рабочих;
- выплаты компенсационного характера и критерии их установления;
- выплаты стимулирующего характера и критерии их установления;
- выплаты за счет приносящей доход деятельности;
- условия оплаты труда руководителей.

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

2.3. Должностные оклады устанавливаются в полных рублях.

2.4. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного бюджетной сметой, планом финансово-хозяйственной деятельности в рамках субсидии на финансовое обеспечение государственного задания, и средств, полученных, от приносящей доход деятельности, и конкретизируются в трудовых договорах.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ). МРОТ устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации. При этом, в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы (далее – МЗП) в субъекте Российской Федерации, превышающий общероссийский уровень. Так, в городе Москве, используется право субъекта Российской Федерации по установлению повышенной гарантии в области оплаты труда. Согласно п.3.1. Московского трехстороннего Соглашения на 2019-2021 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей размер МЗП в городе Москве пересматривается ежеквартально и устанавливается на уровне величины прожиточного минимума трудоспособного населения города Москвы, утвержденного постановлением Правительства Москвы. В случае снижения величины прожиточного минимума в городе Москве размер МЗП сохраняется на прежнем уровне.

2.5. Формирование должностных окладов и оплата труда работников ГБУ ТЦСО «Сокольники»:

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

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

2.5.3. Продолжительность рабочего времени для работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5.4. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на основании локального нормативного акта на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя ГБУ ТЦСО «Сокольники».

2.5.5. Должностной оклад по должности «заведующий филиалом» устанавливается на 30% выше должностного оклада «заведующий отделением», отнесенного к ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг». Устанавливается на основании локального нормативного акта.

2.5.6. Должностной оклад по должности «заместитель заведующего филиалом» устанавливается на 10% ниже должностного оклада «заведующий филиалом», отнесенного к ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг». Устанавливается на основании локального нормативного акта.

2.5.7. Условия оплаты труда по должности «Специалист по закупкам», не вошедшей в перечень профессиональных квалификационных групп, аналогичны условиям оплаты труда 1-го квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», включенных в указанный перечень.

2.5.8. Наименование должность «системный администратор» соответствует 5 уровню профессионального стандарта "Системный администратор информационно-коммуникационных систем", утвержденного приказом Минтруда России от 29.09.2020 N 680н "Об утверждении профессионального стандарта "Системный администратор информационно-коммуникационных систем" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.10.2020 N 60580) и аналогична условиям оплаты труда 1-го квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», включенных в указанный перечень.

2.5.9. Условия оплаты труда по должности «заведующий пунктом» не вошедший в перечень ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг», аналогичны условиям оплаты труда должности «заведующий отделением», включенного в указанный перечень.

Условия оплаты труда по должности «заведующий сектором – специалист по социальной работе» аналогичны условиям оплаты труда должности «Специалист по социальной работе».

Условия оплаты труда по должностям «начальник отдела», «руководитель МСЦ» аналогичны условиям оплаты труда должности «начальник отдела кадров», включенного в указанный перечень.

2.5.10. Условия оплаты труда по должностям «Руководитель направления координации и развития стационарной (офлайн) деятельности МСЦ» и «Руководитель направления координации и развития дистанционной (онлайн) деятельности МСЦ» на 10 % ниже, чем у «руководителя МСЦ».

2.6. Размеры должностных окладов труда по ПКГ для работников ГБУ ТЦСО «Сокольники»

ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»

Наименование должности	Минимально рекомендованный должностной оклад, руб.	Повышающий коэффициент
Социальный работник	15400	1,54

ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»

Наименование должности	Минимально рекомендованный должностной оклад, руб.	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень		
Специалист по социальной работе	20238	2

ПКГ «Должности руководителей, осуществляющих предоставление социальных услуг»

Наименование должности	Минимально рекомендованный должностной оклад, руб.	Повышающий коэффициент
Заведующий отделением	29568	2

ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня.

Наименование должности	Минимально рекомендованный должностной оклад, руб.	Повышающий коэффициент
------------------------	--	------------------------

1 квалификационный уровень

Инструктор по адаптивной физической культуре	16985	2,3
--	-------	-----

ПКГ «Врачи и провизоры»

Наименование должности	Минимально рекомендованный должностной оклад, руб.	Повышающий коэффициент
------------------------	--	------------------------

2 квалификационный уровень

Врач	34964	1,2
------	-------	-----

ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Наименование должности	Минимально рекомендованный должностной оклад, руб.	Повышающий коэффициент
------------------------	--	------------------------

1 квалификационный уровень

Секретарь руководителя	19318	1,6
------------------------	-------	-----

2 квалификационный уровень

Заведующий хозяйством	19318	2
-----------------------	-------	---

ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"

Наименование должности	Минимально рекомендованный должностной оклад, руб.	Повышающий коэффициент
------------------------	--	------------------------

1 квалификационный уровень

Бухгалтер	21026	2
Документовед	21026	2
Инженер	21026	2
Специалист по кадрам	21026	2
Экономист	21026	2
Юрисконсульт	21026	2
Специалист по охране труда	21026	2
Психолог	21026	2

2 квалификационный уровень

Бухгалтер 2 категории	21026	2,1
Инженер 2 категории	21026	2,1
Экономист 2 категории	21026	2,1
Юрисконсульт 2 категории	21026	2,1
Психолог 2 категории	21026	2,1

3 квалификационный уровень

Бухгалтер 1 категории	21026	2,2
Инженер 1 категории	21026	2,2
Экономист 1 категории	21026	2,2
Юрисконсульт 1 категории	21026	2,2
Психолог 1 категории	21026	2,2

4 квалификационный уровень

Ведущий бухгалтер	21026	2,6
Ведущий инженер	21026	2,6
Ведущий экономист	21026	2,6

Ведущий юрисконсульт	21026	2,6
Ведущий психолог	21026	2,6
5 квалификационный уровень		
Заместитель главного бухгалтера	21026	2,8
Главный специалист	21026	2,8

ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"

Наименование должности	Минимально рекомендованный должностной оклад, руб.	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень		
Начальник отдела кадров	34167	2

Размеры окладов рабочих профессий.

Профессии рабочих тарифицируются согласно единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих (тарифно-квалификационным характеристикам) по 8-ми разрядам в зависимости от сложности выполняемых работ. Размер окладов для профессий рабочих по тарифным разрядам единого тарифно - квалификационного справочника работ и профессий рабочих устанавливаются приказом Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы.

Водитель автомобиля - рабочая профессия, которая приравнена по условиям и порядку оплаты труда к профессиям рабочих, выполняющих важные и особо ответственные работы.

Наименование должности	Размер оклада	Разряд
Уборщик служебных помещений	29567	1
Грузчик	29567	1
Водитель автомобиля	39533	8

ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"

Наименование должности	Минимально рекомендованный должностной оклад, руб.	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень		
Руководитель кружка	19975	1,6
Культурорганизатор	19975	1,6
Аккомпаниатор	19975	1,6

Повышающий коэффициент устанавливается работнику тарификационной комиссией, с учетом уровня профессиональной подготовки (образования), сложности, важности выполняемой работы, стажа работы и других факторов, решение которой оформляется протоколом и утверждается директором ГБУ ТЦСО «Сокольники».

2.7 Организация суммированного учета рабочего времени

2.7.1 Работникам, которым по условиям работы в соответствии правилами внутреннего трудового распорядка установлены сменный или скользящий график работы и не может быть соблюдена ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени, ведется суммированный учет рабочего времени с возможными учетными периодами – месяц, квартал, год. При этом продолжительность рабочего времени за учетный период не может превышать нормального числа рабочих часов.

2.7.2. При выполнении месячной нормы работы по утвержденному графику работы работнику выплачивается должностной оклад.

2.7.3. При неполном времени работы в месяце (временная нетрудоспособность, отпуск без сохранения заработной платы и т.п.) из установленных рабочих часов по графику работы вычитаются часы, приходящиеся на дни отсутствия на работе.

2.7.4. Объем сверхурочной работы (переработки) определяется по итогам учетного периода. Сверхурочная работа оплачивается за каждый час переработки в соответствии с п. 3.8. настоящего Положения.

Часовая ставка работника в этих случаях определяется путем деления его месячного должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов в учетном периоде. Среднемесячное количество рабочих часов в учетном периоде определяется путем деления нормы рабочего времени на учетный период по производственному календарю.

2.7.5. Время переработки при суммированном учете рабочего времени определяется как разница между фактически отработанным временем (в часах) и нормой рабочего времени (в часах) для конкретного работника.

При расчете фактически отработанного времени (в часах) по таблице учета использования рабочего времени не учитывается время простоя и рабочее время, приходящееся на праздничные дни.

2.7.6. В целях определения времени переработки при суммированном учете рабочего времени в норму рабочего времени для конкретного работника не включаются часы отсутствия на рабочем месте в учетном периоде в случаях, предусмотренных законодательством:

- временная нетрудоспособность, отпуск без сохранения заработной платы (часы по графику работы, приходящиеся на дни отсутствия на работе);
- очередной отпуск и в другие случаи, когда невозможно оценить количество часов, пропущенных работником, ввиду отсутствия графика его работ на этот период (часы рабочего времени по производственному календарю при 5-ти дневной рабочей неделе, приходящиеся на период отпуска).

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. В ГБУ ТЦСО «Сокольники» применяются следующие выплаты компенсационного характера:

- за особые условия труда и работу с тяжелым контингентом;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - работа в ночное время;
 - работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;
 - сверхурочная работа;
 - иные выплаты в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. *Выплаты компенсационного характера* устанавливаются к должностным окладам, не образуют новый должностной оклад, не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

3.3. Работникам за особые условия труда и работу с тяжелым контингентом устанавливается выплата в размере 15% от должностного оклада работника. Перечень должностей работников, имеющих право на получение 15 % выплаты, утверждается локальным нормативным актом.

3.4. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 % должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время (с 22ч 00мин. до 6 ч 00мин.), устанавливается приказом работодателя, и в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008г. №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

3.5. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается работникам не менее, чем в двойном размере, согласно ст. 153 ТК РФ:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим должностной оклад в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки части должностного оклада (за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или за час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, согласно табеля учета использования рабочего времени.
- всем работникам оплата в повышенном размере производится за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

При исчислении размера оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, работ в ночное время, за выполнения работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных учитываются не только тарифные ставки (оклады), но и прочие компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом выводов, изложенных в Постановлении Конституционного суда Российской Федерации от 28 июня 2018 г. № 26-П (п.7 подп. ж «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год» (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений от 25.12.2018, протокол № 12).

Кроме того, 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.

3.6. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы относительно отраслевых норм нагрузки и фактически затраченного рабочего времени. Отношения сторон по выполнению дополнительной работы и условий оплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к действующему трудовому договору.

При совмещении профессий (должностей), увеличении объема работ, расширении зоны обслуживания объем выплат производится в пределах размера фонда оплаты труда по совмещаемой должности в процентах от должностного оклада работника либо в абсолютной сумме.

3.7. Социальным работникам, отработавшим в выходные и праздничные дни, трудоемкость оказанных услуг учитывается в общем учете выполнения месячной нормы обслуживания.

3.8. Выплата за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается:

- за первые 2 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, отработанного сверхурочно.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов год.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в ГБУ ТЦСО «Сокольники» устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- стимулирующие выплаты за эффективность и высокие результаты труда;
- стимулирующие выплаты за качество, интенсивность и высокие результаты работы, сложность и напряженность в работе;
- премиальные выплаты;
- стимулирующие выплаты за стаж работы;
- стимулирующие выплаты молодым специалистам;
- стимулирующие выплаты за классность водителям автомобиля при наличии подтверждающих документов.

4.2. *Стимулирующие выплаты за эффективность и высокие результаты труда.*

4.2.1. Оценка эффективности и результатов труда работника учреждения осуществляется на основе анализа трудовой деятельности работников в соответствии с системой показателей, которые определяются непосредственно для каждой категории работников и утверждаются приказом директора ГБУ ТЦСО «Сокольники».

4.2.2. Показатели для установления стимулирующих выплат за эффективность и высокие результаты труда для работников учреждения:

- качество обслуживания получателя социальных услуг;
- инициативность и творческий подход;
- высокие результаты работы;
- применение в работе современных форм и методов работы, использования достижений науки и передового опыта;
- участие в инновационной деятельности;
- отсутствие нарушений по результатам внешних и внутренних проверок.

4.2.3. Размер стимулирующих выплат за эффективность и высокие результаты труда устанавливается в абсолютной цифре на основании рейтинговой оценки эффективности и результативности труда работников ГБУ ТЦСО «Сокольники».

4.2.4. Стимулирующие выплаты за эффективность и высокие результаты по итогам работы за отчетный период выплачиваются работникам пропорционально фактически отработанному времени.

4.2.5. Социальным работникам, занятым обслуживанием населения на дому выплачивается стимулирующая выплата за качество, интенсивность и высокие результаты работы, сложность и напряженность в работе, при условии перевыполнении норм обслуживания - выплаты производятся

ежемесячно, в процентном соотношении от размера оклада, равном проценту перевыполнения норм обслуживания.

4.2.6. Стимулирующие выплаты за эффективность и высокие результаты труда, за качество, интенсивность и высокие результаты работы, сложность и напряженность в работе, не начисляются работникам ГБУ ТЦСО «Сокольники» в случаях:

- при наличии действующего дисциплинарного взыскания;

4.2.7. При оказании дополнительных платных социальных услуг и услуг, предоставляемых гражданам за пределами периодичности, установленной утвержденными стандартами, а также гражданам, в отношении которых не принято решение об их нуждаемости в оказании социальных услуг, и предоставляемых за плату по установленным тарифам – выплата производится ежеквартально.

4.3. *Премияльные выплаты.*

4.3.1. В ГБУ ТЦСО «Сокольники» применяются следующие виды премий:

- по итогам работы за период (квартал, год);
- разовые:
 - за выполнение особо важных и ответственных работ, а также за подготовку, проведение и участие в важных организационных мероприятиях, связанных с основной деятельностью учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ГБУ ТЦСО «Сокольники» среди населения.
- премия к праздничным датам: 23 февраля и 8 марта, День социального работника, День города, Новый Год;
- к юбилейным датам работникам ГБУ ТЦСО «Сокольники» (в сумме согласно Коллективному договору);
- за награждение Грамотой от директора ГБУ ТЦСО «Сокольники» выплачивается премия в размере 3 000 рублей, за объявление «Благодарности» директора ГБУ ТЦСО «Сокольники» выплачивается премия в размере 2 000 рублей.

4.3.2. При премировании по итогам работы (квартал, год) учитываются результаты основной деятельности, выполнение количественных и качественных показателей государственного задания, условий стандартов оказания услуг.

4.3.2.1. Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год) не начисляются работникам ГБУ ТЦСО «Сокольники» в случаях:

- при наличии действующего дисциплинарного взыскания;

4.3.3. При премировании за выполнение особо важных и ответственных работ, а также за подготовку, проведение и участие в важных организационных мероприятиях, связанных с основной деятельностью учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ГБУ ТЦСО «Сокольники» среди населения учитывается:

- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства;
- подготовка и проведение важных организационных мероприятий связанных с основной деятельностью учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации в городских целевых программ.

4.3.3.1. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ, а также за подготовку, проведение и участие в важных организационных мероприятиях, связанных с основной деятельностью учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ГБУ ТЦСО «Сокольники» среди населения не начисляются:

- при наличии действующего дисциплинарного взыскания;

4.3.4. Максимальным размером премия не ограничена.

4.3.5. Размер премии выплачивается в твердой сумме или в процентах от должностного оклада.

4.4. Размер стимулирующих выплат за эффективность, высокие результаты труда и премирование устанавливается на основании служебных записок от руководителей соответствующих структурных подразделений на заседании комиссии по материальному стимулированию работников ГБУ ТЦСО «Сокольники», решение которой оформляется протоколом. На основании протокола издается приказ ГБУ ТЦСО «Сокольники» о выплатах стимулирующего характера.

4.5. **Стимулирующие выплаты за стаж работы** работникам ГБУ ТЦСО «Сокольники» устанавливается в процентах от должностного оклада в следующих размерах при стаже работы:

от 3 до 5 лет - 20 %;

выше 5 лет - 30 %.

4.5.1. Стаж работы работников определяется Порядком исчисления стимулирующей выплаты за стаж работы в ГБУ ТЦСО «Сокольники» утвержденным приказом директора ГБУ ТЦСО «Сокольники».

4.6. **Стимулирующие выплаты молодым специалистам.**

4.6.1. Стимулирующие выплаты молодым специалистам по должностям: специалист по социальной работе, социальный работник, юристконсульт, культорганизатор, руководитель кружка в течение 3-х первых лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования;
- состоят в трудовых отношениях с ГБУ ТЦСО «Сокольники»;
- приступили к работе по специальности не позднее 3-х месяцев после получения диплома государственного образования о высшем или средней профессиональном образовании.

4.6.2. Стимулирующие выплаты молодым специалистам устанавливаются в размере 15% от должностного оклада.

4.7. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах субсидий на выполнение государственного задания на оплату труда

работников ГБУ ТЦСО «Сокольники», а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников: руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, – по представлению заместителей руководителя учреждения; остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.8. Экономия по фонду оплаты труда, включая начисления на фонд оплаты труда, по коммунальным услугам и материальным затратам, может направляться на выплаты стимулирующего характера в установленном порядке.

5. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

5.1. Оплата труда (заработная плата) руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Должностной оклад руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается трудовым договором.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется Департаментом в порядке, указанном в приказе Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы от 29 декабря 2018 г. № 1767 «Об утверждении условий оплаты труда руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров государственных учреждений, подведомственных Департаменту труда и социальной защиты населения города Москвы», приказом ДТЭСЗН г. Москвы от 13.09.2019 года № 892 "О внесении изменений в приказ Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы от 29.12.2018 года №1767", с учетом выполняемых учреждением задач, количества обслуживаемых граждан, объема имущественного комплекса, находящегося в оперативном управлении учреждения, других факторов, влияющих на содержание и сложность труда руководителя.

Предельный уровень заработной платы руководителя устанавливается ДТЭСЗН г. Москвы в прямой кратной зависимости от средней заработной платы основного персонала учреждения и не может составлять более трех размеров указанной заработной платы.

Увеличение данного соотношения допускается по решению ДТЭСЗН г. Москвы, согласованного с заместителем Мэра в Правительстве Москвы по вопросам социального развития, и не может составлять более 8 размеров средней заработной платы основного персонала учреждения.

Предельный уровень средней заработной платы руководителя учреждения формируется за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается ежегодно и устанавливается на календарный год.

5.2. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера ГБУ ТЦСО «Сокольники» устанавливаются на 10% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Предельный уровень средней заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается руководителем учреждения.

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

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочная работа;
- иные выплаты в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

5.3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру ГБУ ТЦСО «Сокольники».

В целях повышения трудовой мотивации и качества работы, а также поощрения за результаты труда, могут устанавливаться следующие **выплаты стимулирующего характера:**

5.3.1. **Стимулирующие выплаты за стаж работы** устанавливается в процентах от должностного оклада в следующих размерах при стаже работы:

- от 3 до 5 лет - 20 %;
- свыше 5 лет - 30 %.

5.3.2. **Премияльные выплаты по итогам работы (за квартал).** Премияльная выплата по итогам работы (за квартал) руководителю учреждения выплачивается на основании приказа ДТСЗН г. Москвы по итогам заседания Комиссии, с учетом достижения Показателей эффективности и критериев оценки деятельности руководителя учреждения, в соответствии с приложением 3 приказа ДТСЗН г. Москвы от 29 декабря 2018 года № 1767 «Об утверждении условий оплаты труда руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров государственных учреждений, подведомственных Департаменту труда и социальной защиты населения города Москвы».

Премияльная выплата по итогам работы (за квартал) заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру выплачивается на

основании приказа руководителя учреждения, с учетом достижения показателей эффективности и критериев оценки деятельности заместителей директора и главного бухгалтера, утвержденных руководителем учреждения. Премияльная выплата по итогам работы (за квартал) руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается не в полном объеме (размер устанавливает соответствующая Комиссия) в случае:

- выявления в текущем квартале по результатам проверки финансово-хозяйственной деятельности учреждения нарушений, приведших к нерациональному и (или) избыточному расходованию бюджетных и (или) собственных средств на сумму свыше 1,000,0 тыс. рублей;

- установления по результатам повторной проверки финансово-хозяйственной деятельности государственного учреждения фактов не устранения ранее выявленных нарушений, приведших к нерациональному и (или) избыточному расходованию бюджетных и (или) собственных средств;

- в иных случаях по решению Комиссии.

5.3.3. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и ответственных заданий устанавливается: для руководителя учреждения - руководителем ДТСЗН г. Москвы, по предложению заместителя руководителя ДТСЗН г. Москвы, курирующего деятельность учреждения; для заместителей руководителя и главного бухгалтера – руководителем учреждения.

Премияльные выплаты за выполнение особо важных и ответственных заданий выплачиваются за счет средств фонда оплаты труда учреждения либо за счет средств, централизованных ДТСЗН г. Москвы на материальное стимулирование руководителей, на основании приказа ДТСЗН Г. Москвы – для руководителя учреждения, на основании приказа по учреждению – для заместителей директора и главного бухгалтера, в том числе сверх установленного предельного размера заработной платы.

6. ЕДИНОВРЕМЕННЫЕ ВЫПЛАТЫ

6.1. Единовременные выплаты социальной поддержки:

6.1.1. К единовременным выплатам социальной поддержки работников ГБУ ТЦСО «Сокольники» относится материальная помощь:

- в связи с рождением ребенка в размере 10000 рублей;

- в случаях, связанных с чрезвычайной ситуацией (пожар, ограбление, затопление квартиры), при наличии подтверждающих документов, в размере от 5000 рублей до 20000 рублей в зависимости от ущерба.

6.1.2. Материальная помощь выплачивается по заявлению работника.

6.2. Единовременное материальное поощрение:

6.2.1. Работодатель может материально поощрять председателя Профкома, заместителя председателя Профкома, членов профсоюзного комитета и актива, профоргов структурных подразделений за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных

задач.

6.3. Единовременное вознаграждение:

6.3.1. По решению работодателя работникам может быть начислено единовременное вознаграждение при уходе на пенсию (за многолетний добросовестный труд в системе социальной защиты и социального обслуживания населения) в пределах экономии по фонду оплаты труда.

7. ВЫПЛАТЫ ЗА СЧЕТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работникам – как принимающим непосредственное участие в оказании платных услуг, так и обеспечивающим процесс оказания платных социальных услуг, производится оплата за счет средств от приносящей доход деятельности.

7.2. За счет средств от приносящей доход деятельности могут производиться следующие виды выплат.

За выполнение трудовых обязанностей:

- оплата в соответствии со штатным расписанием (по приносящей доход деятельности);
- оплата труда в процентах от выручки (по расценкам за единицу оказанных услуг, выполненных работ, другие формы организации сдельной оплаты труда);
- стимулирующие выплаты.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. В случае изменения фонда оплаты труда учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников ГБУ ТЦСО «Сокольники», с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного и стимулирующего характера. В соответствии со статьей 74 ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

8.2. Срок действия настоящего Положения соответствует сроку действия Коллективного договора.

8.3. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящее

Положение только после их утверждения руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников – профсоюзным комитетом учреждения и подписания Председателем Профкома.

Прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью

О.А. Степанова листа

Директору БУ ТПСО «Сокольники»

О.А. Степанова

