Приложение

к приказу ГКУ «СЦСПА»

от 04.05. 2017 г. № 27

**Положение**

об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Севастопольский центр социальной и постинтернатной адаптации»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Севастопольский центр социальной и постинтернатной адаптации» (далее по тексту - Положение) определяет единые условия оплаты труда работников учреждения, предусматривает фиксированные размеры окладов (должностных окладов) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=70C25009CA568B425B13DDCDAFE1ABFFC03BD9BACEE2BB14ED3F5316FD3341FBD4886BB28EeEYFH) Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», во исполнение статьи 2 [Закон](consultantplus://offline/ref=70C25009CA568B425B13C3C0B98DF7F7C73581B1CFE7B941B960084BAA3A4BAC93C732F7C3E050D5C0C56Ee8Y4H)а города Севастополя от 06.02.2017 № 320-ЗС «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений города Севастополя» (далее – Закон города Севастополя от 06.02.2017 № 320-ЗС), в соответствии с едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016, в целях совершенствования оплаты труда работников государственных учреждений и повышения их мотивации к качественным результатам труда, приказа ДТиСЗН **«**28**»** апреля 2017  **№** 196 «Об утверждении Типового положения об оплате труда работников государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент труда и социальной защиты населения города Севастополя».

1.3. Оплата труда работников учреждения включает в себя оклады (должностные оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, законами города Севастополя и настоящим Типовым положением.

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

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

Месячная заработная плата работников учреждения, работающих в режиме неполного рабочего времени, по совместительству либо на неполную ставку, не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Севастополя, в том числе с учетом утвержденных на федеральном уровне:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников;

- профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;

- профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих;

- профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии;

- профессиональных квалификационных групп должностей работников образования;

- профессиональных стандартов.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда в учреждениях, принимаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа или представительного органа работников.

1.6. Для установления окладов (должностных окладов) по отдельным категориям работников учреждения, применять базовые оклады (должностные оклады) не относящихся по своим функциональным обязанностям к работникам сферы социальной защиты населения, утвержденные постановлениями Правительства Севастополя для соответствующей отрасли.

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

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Оклад (должностной оклад) работника учреждения предусматривает фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат, формируется с учетом отнесения должностей к профессиональной квалификационной группе (далее по тексту - ПКГ).

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками руководителем учреждения, согласно [приложениям](file:///C:\Users\org\AppData\Local\Temp\Rar$DIa0.757\Типовое%20положение.doc#Par232) № 1-3 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждения, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, устанавливаются согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

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

2.4. Оклады (должностные оклады) работников учреждения согласно Закона города Севастополя от 06.02.2017 № 320-ЗС в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции индексируются в соответствии с законом города Севастополя о бюджете города Севастополя на соответствующий финансовый год.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам учреждений производятся выплаты компенсационного характера.

* 1. Компенсационные выплаты устанавливаются нормативными актами учреждений в соответствии с федеральным законодательством, Законом города Севастополя от 06.02.2017 № 320-ЗС, постановлением Правительства Севастополя от 06.04.2017 № 283-ПП «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера и Порядка установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях города Севастополя» (далее - ПП от 06.04.2017 № 283), настоящим Положением.
  2. Компенсационные выплаты не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

3.4. В перечень видов компенсационных выплат работникам учреждений согласно ПП от 06.04.2017 № 283 включаются:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=DCE36C3A23097F4FC76CEF542B06B894908B316BD753E1F2BFC7055AB70719538E470E52E677EA50q8f2G) Трудового кодекса Российской Федерации.

2) 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) в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации:

а) доплата за работу в ночное время;

б) доплата к окладу (должностному окладу) за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

в) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

г) доплата за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

д) выплата за особые условия работы отдельным категориям работников.

3.5. Минимальный размер доплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада) работника учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов. Расчет части оклада (должностного оклада), тарифной ставки за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на месячную норму рабочих часов и умножается на количество часов, отработанных работником в ночное время в течение месяца.

Конкретный размер доплаты за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения, трудовым договором, но не более 35 процентов оклада (должностного оклада).

3.6. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных [результатами](consultantplus://offline/ref=034EACECB4903459E7D7F1C5ACEEF8E045EA0D76FA9C5E38982DCB8C83D372A08D7BDA64610F71818FCBY3O) специальной оценки условий труда или заключением государственной [экспертизы](file:///C:\Users\org\AppData\Local\Temp\Rar$DIa0.757\Типовое%20положение.doc#Par3033) условий труда, повышение оплаты труда не производится.

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

Всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сохраняется ранее установленное повышение до окончания периода действия результатов специальной оценки условий труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью применения ее результатов для разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников.

В учреждении по результатам специальной оценки условий труда разрабатывается и утверждается, с учетом мнения представительного органа работников, перечень должностей (профессий) работников, которым с учётом конкретных условий труда в учреждении, подразделении и должности (профессии) устанавливается доплата к окладам (должностным окладам) за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

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

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 в размере, не превышающем 50 процентов от оклада (должностного оклада) по основной работе в пределах фонда оплаты труда работников.

3.8. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=70C25009CA568B425B13DDCDAFE1ABFFC03BD9BACEE2BB14ED3F5316FD3341FBD4886BB386eEYFH#_blank) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10. Выплата за особые условия работы устанавливается отдельным категориям работникам в учреждениях социальной защиты населения согласно приложению № 8 к настоящему Типовому положению.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам учреждений производятся выплаты стимулирующего характера.

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

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

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно и предусматриваются коллективными договорами, Положениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с настоящим разделом и [Перечнем](file:///E:\Новая%20папка\_blank#_blank) видов выплат стимулирующего характера утвержденным постановлением Правительства Севастополя постановления Правительства Севастополя от 06.04.2017 № 282-ПП «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера и Порядка установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях города Севастополя» (далее - ПП от 06.04.2017 № 282).

4.4. В перечень видов стимулирующих выплат работникам учреждений включаются:

1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплата за выслугу лет;

3) выплата за качество выполняемых работ;

4) премии систематического характера по итогам работы за период и разовые премии.

Стимулирующие выплаты выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Севастополя и средств, поступающих от иной, приносящей доход, деятельности.

Стимулирующие выплаты не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.5. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждения в процентном отношении или в абсолютных размерах.

4.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный срок, но не более чем на один календарный год в пределах фонда оплаты труда.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы зависит от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов и устанавливается в размере, не превышающем 50 процентов оклада (должностного оклада). В случае несвоевременного выполнения заданий, ухудшения качества работы, указанная выплата уменьшается или отменяется.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения (подразделения);

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

- непосредственное участие в реализации государственного задания;

- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Перечень показателей и критерии оценки их достижения могут дополняться и детализироваться на уровне локальных нормативных актов учреждения.

4.6. Работникам учреждения устанавливается выплата за выслугу лет в размере до 30 процентов оклада (должностного оклада) согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

4.7. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в целях улучшения качества работы персонала учреждения на основе оценки результатов труда работников за отчетный период. Размер выплаты устанавливается в размере, не превышающем 50 процентов оклада (должностного оклада). Критерии оценки результатов труда и условия предоставления выплаты за качество выполняемых работ утверждаются локальными нормативными актами учреждения.

К выплатам за качество относятся следующие наименования надбавок:

- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;

4.7.1. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание устанавливается:

1) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждения, имеющим:

- почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР и Украины, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;

- ученую степень доктора наук по профилю учреждений или деятельности, кроме научно-педагогических работников дополнительного профессионального образования;

2) в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим:

- почетные звания «Заслуженный работник социальной сферы», «Заслуженный работник образования», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и Украины, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации;

- ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности, кроме научно-педагогических работников дополнительного профессионального образования.

Работникам учреждения, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника. Работникам учреждения, имеющим почетное звание и ученую степень, надбавка выплачивается по каждому основанию.

При наступлении у работника права на установление надбавки при присуждении ученой степени или присвоении почетного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом руководителя учреждения в следующие сроки:

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

4.7.2. Премиальные выплаты.

Премиальные выплаты производятся в соответствии с положениями локальных нормативных актов учреждения:

систематического характера - по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

разовые – за выполнение особо важных и срочных работ, при присвоении почетных званий и награждении знаками отличия Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации, наградами города Севастополя, почетными грамотами, к профессиональным праздникам, к юбилейной дате – 50 лет со дня рождения.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентах к окладу (должностному окладу). Премирование работников учреждений производится на основании приказа руководителя.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении о материальном стимулировании работников учреждения и должен соответствовать условиям коллективного договора.

Размер премиальной выплаты разового характера определяется в каждом случае в зависимости от имеющихся средств в учреждении, предусмотренных по фонду оплаты труда и не может превышать оклада (должностного оклада) работника по занимаемой должности.

Система премирования работников устанавливается локальным нормативным актом учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности учреждения.

Выплата премии работникам учреждения производится в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения, утвержденным руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения,

и главного бухгалтера

5.1. Оплата труда руководителей учреждений и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных и стимулирующих выплат и определяется трудовым договором.

5.2. Оклады (должностные оклады) руководителя учреждения устанавливаются в зависимости от отнесения учреждения к соответствующей группе по оплате труда.

Минимальный оклад (должностной оклад) руководителя учреждения составляет 20400 руб. Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения повышается на коэффициент масштаба управления.

Группы учреждений по оплате труда руководителей учреждений предусмотрены [приложением №](file:///E:\Новая%20папка\ПРИКАЗ%20%20утв%20положения.docx#Par166) 6 к настоящему Положению.

5.3. Оклад (должностной оклады) главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя учреждения. Условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовыми договорами .

* 1. С учетом условий труда руководителю учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 3](file:///E:\Новая%20папка\_blank#_blank), стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.
  2. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от достижения показателей выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также от иных показателей эффективности деятельности государственного учреждения.

5.6. Размеры компенсационных, стимулирующих выплат (порядок и критерии) руководителю учреждения устанавливаются работодателем, главному бухгалтеру – руководителем учреждения.

5.7. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом достижения целевых показателей эффективности работы учреждения. Размеры, периодичность и условия премирования руководителя учреждения устанавливаются работодателем. Размеры, периодичность и условия премирования главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения.

5.8. Предельный уровень средней заработной платы руководителя государственного казенного учреждения определяется в кратном размере от средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, главного бухгалтера) и не должен превышать четырехкратного размера. Средняя заработная плата работников учреждения (без заработной платы руководителя, главного бухгалтера) определяется как отношение фонда начисленной заработной платы за истекший отчетный период (календарный год) к среднесписочной численности за тот же период.

6. Заключительные положения

6.1. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.2. Настоящее Положение действует до введения новых условий оплаты труда работников учреждений.

6.3. Работникам учреждения решением руководителя учреждения при уходе в отпуск или при иных обстоятельствах один раз в год может быть выплачена материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), месячной тарифной ставки в рамках утвержденных в установленном порядке средств на оплату труда в данном учреждении.

Руководителям учреждений материальная помощь выплачивается за счет средств учреждений по решению работодателя.

Порядок и условия предоставления материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом учредителя учреждений.

6.4. В учреждении должны быть приняты локальные нормативные акты по оплате труда, согласованные с представительным органом работников, созданы комиссии с участием представительного органа работников по оценке выполнения показателей эффективности работы работников для проведения заседаний и подготовки предложений по премированию работников, оформленных протоколами.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |
| --- |
|  |

Приложение № 1

Оклады (должностные оклады) по должностям (профессиям) работников государственного казенного учреждения «Севастопольский центр социальной и постинтернатной адаптации»,

занятых в сфере предоставления социальных услуг

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование  профессиональной  квалификационной  группы,  профессионального стандарта | Квалифи-кацион- ный  уровень | Наименование  должности | Оклад (должност-ной оклад)  руб. в месяц |
| Профессиональный стандарт  (утв. № 571н от 22.10.2013) | 6 | Специалист по  социальной работе | 10400 |
| 7 | 10900 |
| Профессиональный стандарт  (утв. № 682н от 18.11.2013) | 7 | Психолог в социальной сфере (психолог) | 10900 |

Приложение № 2

Оклады (должностные оклады)

по общеотраслевым профессиям рабочих государственных учреждений

| Квалификационный уровень | Наименование профессий | Оклад (должностной оклад), рублей в месяц |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих первого уровня | | |
| 1 | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационному разряду в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих  уборщик служебных (производственных) помещений | 7500-8100 |

Оклады (должностные оклады)

по разрядам ЕТКС

|  |  |
| --- | --- |
| Разряд работ ЕТКС | Оклад (должностной оклад) рублей в месяц |
| 1 разряд | 7500 |
| 2 разряд | 7700 |
| 3 разряд | 8100 |
| 4 разряд | 8300 |
| 5 разряд | 8500 |
| 6 разряд | 8800 |
| 7 разряд | 9200 |
| 8 разряд | 9900 |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение № 4

Оклад (должностной оклад)

по должностям (профессиям) работников государственного казенного учреждения «Севастопольский центр социальной и постинтернатной адаптации», не включенным в профессиональные квалификационные группы

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Оклад  (должностной оклад), рублей в месяц |
| Специалист 5 квалификационного уровня:  Контрактный управляющий | 9800 |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение № 5

Положение

об установлении выплаты к должностному окладу за выслугу лет работникам государственного казенного учреждения «Севастопольский центр социальной и постинтернатной адаптации»

* 1. Установление выплаты за выслугу лет для работников учреждений социальной защиты населения.

1.1. Выплата за выслугу лет устанавливается на основании стажа работы следующим категориям работников учреждения:

а) руководителю, специалистам по социальной работе, психологу в социальной сфере ;

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за выслугу лет, включается время работы, как по основной работе, так и по работе по совместительству для должностей, указанных:

в подпункте «а» пункта 1.1 Положения - время работы в органах исполнительной власти в сфере социальной защиты населения, в учреждениях социальной защиты населения, образования, здравоохранения независимо от форм собственности и ведомственной подчиненности на должностях, указанных в подпункте «а» пункта 1.1 Положения;;

в подпункте «б» пункта 1.1 Положения - время работы в учреждениях социальной защиты населения, здравоохранения, образования независимо от форм собственности и ведомственной подчиненности на медицинских должностях, указанных в подпункте «б» пункта 1.1 Положения;

в подпункте «в» пункта 1.1 Положения - время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в учреждениях социальной защиты населения независимо от форм собственности и ведомственной подчиненности на должностях, указанных в подпункте «в» пункта 1.1 Положения.

Время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет учитывается при условии, что ему непосредственно предшествовала работа в данных учреждениях.

Лицам, признанным гражданами Российской Федерации в соответствии с [частью 1 статьи 4](consultantplus://offline/ref=3E59F73FC8D0FB970641505D55CE9B2BFF01C8B3189495CE92B3780F46F30AC3FE9ED6E7C943EBDEE5K8O) Федерального конституционного закона от 21 марта 2014 года № 6-ФКЗ "О принятии в Российскую Федерацию Республики Крым и образовании в составе Российской Федерации новых субъектов - Республики Крым и города федерального значения Севастополя", периоды работы на перечисленных должностях согласно подпунктам «а», «б», «в» пункта 1.1 Положения на территории Украины, СССР засчитываются в стаж работы.

Для определения размера выплаты за выслугу лет время работы, указанное в подпунктах «а», «б», «в» пункта 1.1 настоящего Положения, суммируется.

1.2. Стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, устанавливается при приеме на работу и исчисляется в календарном порядке (годах, месяцах, днях).

1.3. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за выслугу лет, определяется комиссией учреждения по установлению стажа работы. В состав комиссии учреждения по установлению стажа работы входят работники, выполняющие кадровую, бухгалтерскую работу, и иные работники.

1.4. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

1.5. Основными документами для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, являются трудовая книжка, трудовой договор и другие документы, которые в соответствии с законодательством подтверждают стаж работы.

2. Выплата за выслугу лет начисляется к окладу (должностному окладу) и выплачивается ежемесячно в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер выплаты  (в процентах к окладу (должностному окладу)) |
| От 3 до 5 лет | 10 |
| Свыше 5 до 10 лет | 15 |
| Свыше 10 до 15 лет | 20 |
| Свыше 15 до 20 лет | 25 |
| Свыше 20 лет | 30 |

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

При изменении стажа работы выплата за выслугу лет производится в размере, соответствующем стажу работы, со дня его изменения.

3. Назначение выплаты за выслугу лет работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии учреждения по установлению стажа работы.

4. Назначение выплаты за выслугу лет руководителю учреждения производится на основании приказа работодателя по представлению комиссии, созданной работодателем.

5. При увольнении работника, руководителя выплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и производится при окончательном расчете.

6. Ответственность за своевременный пересмотр размера выплаты за выслугу лет возлагается на работника, выполняющего кадровую работу.

7. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для начисления выплаты за выслугу лет или при определении размера этой выплаты рассматриваются в порядке, установленном законодательством.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение № 7

Перечень

должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на выплату за особые условия работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование государственных учреждений | Должности (профессии) |
| 1. Государственные учреждения социальной защиты населения,  подразделения и должности (профессии), работа в которых дает право  на выплату за особые условия работы в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу) | | |
| 1.1 | центр социальной и постинтернатной адаптации | специалисты по социальной работе,  психолог в социальной сфере |