

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания первичной  
профсоюзной организации работников  
ГБУСО «Психологический Центр»  
от 28.12.2020 г. № 22

Приказ директора  
ГБУСО «Психологический Центр»  
от 30.12.2020 г. № 313

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО  
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ  
«ЦЕНТР ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ  
НАСЕЛЕНИЮ «АЛЬГИС»  
(ГБУСО «ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ЦЕНТР»)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБУСО «Психологический Центр» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утвержденные Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019, Протокол N 11, Постановлением Правительства Ставропольского края от 20.08.2008 № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края», приказом министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края от 29 сентября 2014 года № 487 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений социального обслуживания населения Ставропольского края, Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений социального обслуживания населения Ставропольского края», и включает в себя:

- размеры должностных окладов работников ГБУСО «Психологический Центр» (далее - учреждение) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера, стимулирующего характера, а также размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам.

Регулирование порядка, размеров и условий определения выплат компенсационного характера осуществляется с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в

постановлениях от 7 декабря 2017 г. N 38-П, от 28 июня 2018 г. N 26-П, от 11 апреля 2019 г. N 17-П и от 16 декабря 2019 г. N 40-П;

1.2. 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.

1.3. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.4. Отработанное время оплачивается на основе месячного оклада.

1.5. Месячный оклад устанавливается работникам, продолжительность рабочего дня и рабочей недели которых не изменяется.

1.6. Оплата труда работающих по совместительству, на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных разделами 7, 8 настоящего Положения, а также с учетом положений о гарантиях и компенсациях Трудового кодекса Российской Федерации.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8. Работникам с суммированным учетом рабочего времени, а также работникам с неодинаковой продолжительностью рабочего дня в течение недели, месяца, квартала или года, труд которых оплачивается исходя из месячного оклада, расчет часовой тарифной ставки производится в следующем порядке: месячный оклад (в рублях) делится на норму часов пятидневной рабочей недели производственного календаря, установленную для данной категории работников в соответствующем месяце (в часах), исчисленную в порядке, установленном действующим трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.9. В исчисление нормы рабочего времени за месяц не включаются те периоды, когда работник фактически не работал.

1.10. Размеры должностных окладов, предусмотренных настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству РФ и Ставропольского края и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения.

1.11. Должностные оклады работников учреждения:

- осуществляющих предоставление социальных услуг (в том числе – заведующих отделениями), устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения;

- занимающих должности служащих, устанавливаются согласно разделу 3 настоящего Положения;

- осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих устанавливаются согласно разделу 4 настоящего Положения;
- занимающих педагогические должности, устанавливаются согласно разделу 5 настоящего Положения;
- заместителей руководителя, главного бухгалтера и его заместителя устанавливаются согласно разделу 6 настоящего Положения.

1.12. Должностные оклады, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству РФ и Правилам внутреннего трудового распорядка учреждения.

1.13. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

1.14. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера согласно разделу 7 настоящего Положения.

1.15. Работникам учреждения производятся выплаты стимулирующего характера согласно разделу 8 настоящего Положения в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 01 июля 2013 г. № 287 «О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников», приказом министерства социальной защиты населения Ставропольского края от 23 августа 2013 г. № 259 «Об утверждении минимального перечня показателей эффективности деятельности работников учреждений, находящихся в ведении министерства социальной защиты населения Ставропольского края, из числа основного персонала и критерии их оценки».

1.16. Работникам учреждения, осуществляющим трудовую деятельность в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в краевом центре (г. Ставрополь), устанавливается повышающий коэффициент за работу в учреждении (структурном подразделении). Размер повышения определяется директором учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения. Предельный размер повышающего коэффициента - 0,5.

1.17. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работникам учреждения, занимающим должности, предусматривающие в соответствии с установленными требованиями профессиональную

подготовку, с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

1.18. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается директором учреждения с учетом мнения представительного органа работников персонально в отношении конкретного работника. Предельный размер повышающего коэффициента – 3,0.

1.19. Выплата по персональному повышающему коэффициенту носит стимулирующий характер, не начисляется и не выплачивается работнику в течение периода действия дисциплинарного взыскания, вынесенного ему приказом директора.

1.20. Порядок установления персонального повышающего коэффициента, а также порядок изменения размера или отмены установленного работникам персонального повышающего коэффициента утверждается приказом директора.

1.21. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам, осуществляющим предоставление социальных услуг населению, педагогическим работникам учреждения с целью стимулирования к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,3;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,2.

1.22. Иные виды повышающих коэффициентов указаны в разделах 2, 3, 4, 5 настоящего Положения, устанавливающих порядок и условия оплаты труда работников на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально-квалификационным группам.

1.23. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года сроком до 1 года в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

1.24. Решение о введении соответствующих норм принимается директором с учетом обеспечения стимулирующих выплат финансовыми средствами.

1.25. Применение повышающих коэффициентов к минимальному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

1.26. Размер выплаты по всем повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

1.27. Иные вопросы оплаты труда предусмотрены в разделах 9, 10 настоящего Положения.

1.28. Порядок проведения тарификации работников: отнесения к профессиональным квалификационным группам, установления повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, установления размеров

должностных окладов - устанавливается в соответствии с Приложением № 1 к Положению.

1.29. Штатное расписание учреждения утверждается директором по согласованию с министерством труда и социальной защиты населения Ставропольского края.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих предоставление социальных услуг**

2.1. Размеры окладов работников учреждения, осуществляющих предоставление социальных услуг, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 г. № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»:

<b>Наименование ПКГ</b>	<b>Должность</b>	<b>Размер оклада (рублей)</b>
Должность специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг	<b>специалист по социальной работе</b>	<b>8342</b>
Должность руководителей, осуществляющих предоставление социальных услуг	<b>заведующий отделением</b>	<b>11019</b>

2.2. Работникам, осуществляющим предоставление социальных услуг, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностному окладу:

2.2.1. Повышающий коэффициент за работу в учреждении (структурном подразделении) устанавливается работникам, осуществляющим предоставление социальных услуг в учреждении (структурном подразделении), расположенном в краевом центре (г. Ставрополь).

2.2.2. Повышающий коэффициент 0,1 за работу в учреждении (структурном подразделении) устанавливается специалистам по социальной работе при работе с наиболее сложными категориями населения, в том числе с несовершеннолетними с девиантным поведением, безработными, семьями «групп риска», одинокими несовершеннолетними матерями, с лицами, страдающими психическими заболеваниями, алкоголизмом, наркоманией, склонными к суициду, вернувшимися из мест лишения свободы; при осуществлении методического руководства и помощи работникам в организации социального обслуживания населения, внедрении новых форм социального обслуживания. Коэффициент устанавливается директором по согласованию с представительным органом работников учреждения с учетом конкретных условий работы в данном отделении и должности.

2.2.3. Персональный повышающий коэффициент устанавливается специалистам по социальной работе.

2.2.4. Доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за непосредственное обслуживание, контакт с получателями услуг устанавливается работникам в размере 15% должностного оклада.

### **3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, занимающих должности служащих**

3.1. Размеры должностных окладов работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

<b>Наименование ПКГ</b>	<b>Должность</b>	<b>Размер оклада (рублей)</b>
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:	<b>кассир</b>	<b>6724</b>
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:	<b>техник заведующий хозяйством</b>	<b>7467 7467</b>
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:	<b>экономист бухгалтер юрисконсульт специалист по персоналу инженер по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям инженер по защите информации</b>	<b>8185 8185 8185 8185 8185 8185</b>

3.2. Работникам учреждения, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением должностей педагогических работников), устанавливаются повышающие коэффициенты к должностному окладу:

3.2.1. Повышающий коэффициент по квалификационному уровню ПКГ устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ:

<b>Профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни и должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Повышающий коэффициент</b>
--	-------------------------------

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень <b>кассир</b>	<b>0,0</b>
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: <b>техник без категории</b>	<b>0,0</b>
2 квалификационный уровень: <b>заведующий хозяйством</b>	<b>0,03</b>
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: <b>без категории:</b> <b>экономист</b> <b>бухгалтер</b> <b>юрисконсульт</b> <b>специалист по персоналу</b> <b>инженер по гражданской обороне</b> <b>и чрезвычайным ситуациям</b> <b>инженер по защите информации</b>	<b>0,0</b>
2 квалификационный уровень: <b>должности служащих 1 квалификационного</b> <b>уровня, по которым может устанавливаться</b> <b>II внутридолжностная категория</b>	<b>0,05</b>
3 квалификационный уровень: <b>должности служащих 1 квалификационного</b> <b>уровня, по которым может устанавливаться I</b> <b>внутридолжностная категория</b>	<b>0,08</b>
4 квалификационный уровень: <b>должности служащих 1 квалификационного</b> <b>уровня, по которым может устанавливаться</b> <b>производное должностное наименование</b> <b>«ведущий»</b>	<b>0,10</b>

3.2.2. Повышающий коэффициент за работу в учреждении (структурном подразделении), расположенном в краевом центре (г. Ставрополь).

3.2.3. Персональный повышающий коэффициент.

#### **4. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

4.1. Размеры должностных окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются настоящим Положением:

<b>Должность</b>	<b>Размер оклада (рублей)</b>
<b>водитель автобуса</b>	<b>7467</b>
<b>водитель легкового автомобиля</b>	<b>7467</b>
<b>вахтер</b>	<b>5599</b>
<b>уборщик служебных помещений</b>	<b>5825</b>
<b>дворник</b>	<b>5599</b>

4.2. Работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

4.2.1. Повышающий коэффициент за работу в учреждении (структурном подразделении), расположенном в краевом центре (г. Ставрополь).

4.2.2. Повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению) устанавливается:

<b>водителю первого класса</b>	<b>0,25</b>
<b>водителю второго класса</b>	<b>0,10</b>

4.2.3. Персональный повышающий коэффициент устанавливается водителю автобуса, водителю легкового автомобиля.

## **5. Условия оплаты труда работников учреждения, занимающих педагогические должности**

5.1. Размеры окладов работников учреждения, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей педагогических работников к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников» 2-го и 3-го квалификационного уровня	размер оклада (рублей)
3-й квалификационный уровень:	
<b>педагог-психолог</b>	<b>9393</b>
<b>методист</b>	<b>9393</b>



5.2. Работникам, занимающим педагогические должности, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностному окладу:

5.2.1. Повышающий коэффициент по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы:

ПКГ «Должности педагогических работников»	Повышающий коэффициент
3 квалификационный уровень:	
<b>педагог-психолог</b>	<b>0,10</b>
<b>методист</b>	<b>0,10</b>

5.2.2. Повышающий коэффициент за работу в учреждении (структурном подразделении), расположенном в краевом центре (г. Ставрополь).

5.2.3. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

5.2.4. Персональный повышающий коэффициент.

5.3. Доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за непосредственное обслуживание, контакт с получателями услуг устанавливается педагогам-психологам в размере 15% должностного оклада.

## **6. Условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера и заместителя главного бухгалтера**

6.1. Должностной оклад заместителя директора, главного бухгалтера устанавливается в размере 90% оклада директора.

6.2. Должностной оклад заместителя главного бухгалтера устанавливается в размере 90% должностного оклада главного бухгалтера.

6.3. Заместителю директора имеющего квалификацию психолога, педагога-психолога разрешается вести в учреждении работу по специальности (в том числе - методическую работу с психологами, педагогами-психологами учреждений социального обслуживания населения края, методическую работу с педагогическими работниками и специалистами по социальной работе учреждения) в пределах рабочего времени по основной должности с доплатой, установленной приказом директора, в размере не более 25% оклада педагога-психолога.

6.4.1. Работа заместителя директора по специальности, независимо от ее характера и объема, отражается в утвержденных формах документации.

6.5. С учетом условий оплаты труда заместителю директора, главному бухгалтеру и его заместителю устанавливаются:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения;
- повышающий коэффициент за работу в учреждении (структурном подразделении), расположенном в краевом центре (г. Ставрополь).

6.6. Заместителю директора, главному бухгалтеру и его заместителю устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

6.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, не должен превышать 1:4.

## **7. Порядок и условия установления работникам учреждения выплат компенсационного характера**

7.1. Перечень выплат компенсационного характера работникам учреждения устанавливается в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. Порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются по согласованию с представительным органом работников учреждения в пределах фонда оплаты труда, фиксируются в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах.

7.3. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

7.3.1. Доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за непосредственное обслуживание, контакт с получателями услуг в соответствии со ст. 149 ТК РФ - в размере 15% должностного оклада;

7.3.2. Другие выплаты в установленном порядке:

- за совмещение профессий (должностей);
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за увеличение объема работы;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за расширение зон обслуживания;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

7.4 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам без учета квалификационного уровня работников учреждения и без учета других повышений.

7.5. Работникам, выполняющим в учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

7.5.1. При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Доплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу по основной

работе в размерах и сроках, определяемых по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.6. Доплаты могут устанавливаться как одному, так и нескольким лицам. Конкретный размер доплат определяется каждому работнику дифференцированно в зависимости от поручаемых функций или работ. Доплаты могут быть изменены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

7.7. Условия и порядок установления доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в локальном нормативном акте учреждения, трудовом договоре.

7.8. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни повышенная оплата или предоставление дополнительных дней отдыха производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

7.9. Размер доплаты работникам, получающим должностной оклад, составляет не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.9.1. Заработная плата (оклад) в том месяце, когда используется день отдыха, не уменьшается. При этом не имеет значения, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие.

7.10. Количество рабочих смен и графики сменности работы работников в выходные и праздничные дни устанавливаются директором с учетом конкретных условий труда и мнения представительного органа работников.

7.11. Оплата сверхурочной работы работникам, привлекаемым к сверхурочной работе в соответствии с трудовым законодательством, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 152 ТК РФ. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу работника определяются приказом директора.

7.12. Когда по условиям работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – три месяца.

7.13. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

## **8. Порядок и условия установления работникам учреждения выплат стимулирующего характера**

Выплаты стимулирующего характера производятся работникам в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 01 июля 2013 г. № 287 «О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников», приказом министерства социальной защиты населения Ставропольского края от 23 августа 2013 г. № 259 «Об утверждении минимального перечня показателей эффективности деятельности работников учреждений, находящихся в ведении министерства социальной защиты населения Ставропольского края, из числа основного персонала и критерии их оценки» и на основании раздела 8 настоящего Положения.

8.1. В целях поощрения работников учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы за установленный период;
- единовременные премии;
- надбавка за стаж непрерывной работы (выслугу лет);
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за ученую степень, звание;
- надбавка к должностным окладам педагогов-психологов, оказывающих психологическую помощь несовершеннолетним, признанным потерпевшими в рамках уголовного судопроизводства.

8.2. Стимулирующие выплаты осуществляются по решению директора в пределах средств бюджета Ставропольского края, а также из средств, поступивших от приносящей доход деятельности, на оплату труда работников учреждения:

- заместителя директора, главного бухгалтера, подчиненных директору, - непосредственно;
- работников из числа основного персонала – по представлению заведующего отделением;
- работников бухгалтерии - по представлению главного бухгалтера;
- прочих работников из числа административно-управленческого персонала и работников хозяйственно-обслуживающего персонала - по представлению заместителя директора.

8.3. Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании работников ГБУСО «Психологический Центр», которым устанавливаются виды премий, условия, порядок и периодичность их выплаты работникам учреждения.

8.4. Положение о премировании работников ГБУСО «Психологический Центр», утверждается приказом директора по согласованию с представительным органом работников учреждения.

8.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

8.6. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается всем работникам учреждения в размере 20 процентов оклада или тарифной ставки за первые 3 года и 10 процентов - за последующие 2 года работы, но не свыше 30 процентов оклада или тарифной ставки.

8.7. Надбавка за продолжительность непрерывной работы выплачивается исходя из должностного оклада без учета повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности.

8.8. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавок, установлен в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

8.9. Надбавка к должностным окладам педагогов-психологов, оказывающих психологическую помощь несовершеннолетним, признанным потерпевшими в рамках уголовного судопроизводства, устанавливается приказом директора в установленном порядке в размере от 5 до 10 процентов оклада.

8.10. Стимулирующая надбавка за ученую степень, звание устанавливается к должностному окладу по основному профилю профессиональной деятельности по каждому из оснований. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, указанные доплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

8.11. Устанавливаются следующие размеры стимулирующей надбавки за ученую степень, звание:

- за ученую степень доктора наук, почетное звание «Народный учитель» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный» - 20%;

- за ученую степень кандидата наук, почетное звание «Заслуженный работник социальной защиты Российской Федерации» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный» - 10%.

8.12. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения в соответствии с

Положением о порядке назначения и выплаты стимулирующих надбавок (Приложение № 4 к Положению).

8.13. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом Положения, не начисляются и не выплачиваются работнику в течение периода действия дисциплинарного взыскания, вынесенного ему приказом директора, либо в течение одного года со дня наложения дисциплинарного взыскания в отсутствие приказа о его снятии.

8.14. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, указанные стимулирующие выплаты осуществляются пропорционально отработанному времени с учетом гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **9. Другие вопросы оплаты труда**

9.1. В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы и других нарушений оплаты труда, директор несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

9.2. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности могут производиться в соответствии со ст.137 ТК РФ:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет зарплаты;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

9.3. В соответствии со ст. 59 ТК РФ по инициативе работодателя или работника может заключаться срочный трудовой договор для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется рабочее место, то есть на время болезни работника, отпуска, командировки и т.д.

9.4. Заработная плата выплачивается работнику, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным или трудовым договором.

9.5. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

9.6. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, в дни, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

9.7. В пределах фонда оплаты труда учреждения (при наличии экономии), в соответствии с коллективным договором и по ходатайству представительного органа работникам учреждения может оказываться единовременная материальная помощь на основании заявления в связи с особыми обстоятельствами (смерть члена семьи, материальный ущерб из-за стихийного бедствия, несчастный случай), а также в связи с длительной нетрудоспособностью работника.

9.8. В соответствии с Планом мероприятий («дорожная карта») по повышению эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Ставропольского края на 2013-2018 годы, утвержденным распоряжением Правительства Ставропольского края от 01 марта 2013 г. № 50-рп «Об утверждении Плана мероприятий ("дорожная карта") по повышению эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Ставропольского края на 2013 - 2018 годы» предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет не более 40 процентов, соотношение средней заработной платы основного и вспомогательного персонала учреждения должно составлять 1:0,5.

## **10. Планирование фонда оплаты труда**

10.1. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) работников учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников.

10.2. Планирование ФОТ работников учреждения осуществляется на основании тарификационного списка работников учреждения.

10.3. По вакантным должностям (профессиям) устанавливаются оклады в зависимости от отнесения их к ПКГ и квалификационным уровням.

10.4. В разрезе каждой ПКГ персонала и разряда профессий рабочих устанавливается оклад на одну должность (профессию) по тарификации. Полученная величина умножается на число ставок должностей (профессий) и на 12 месяцев.

10.5. Для определения планового основного ФОТ по тарификации суммируются данные по всем категориям персонала: должностные оклады, повышающий коэффициент по квалификационному уровню ПКГ, повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени и почетного звания, повышающие коэффициенты за работу в структурном подразделении (учреждении), выплаты работникам, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иными особыми условиями труда, надбавка за стаж непрерывной работы. Полученная величина умножается на 12 месяцев.

10.6. ФОТ работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из бюджета Ставропольского края, а также из средств, поступивших от приносящей доход деятельности учреждения.

10.7. Дополнительный ФОТ включает в себя:

- ФОТ на оплату работы в праздничные дни, рассчитанный в соответствии со ст.153 ТК РФ и пунктом 7.10. Положения;
- ФОТ на надбавку за стаж непрерывной работы, который меняется в течение года;
- ФОТ для замены лиц, уходящих в отпуск, расчет которого производится в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников государственных бюджетных учреждений социального обслуживания населения Ставропольского края, которым планируется доплата за замену лиц, находящихся в ежегодных оплачиваемых отпусках, согласно Приложению № 3 к настоящему Положению, путем деления окладов по тарификации в разрезе категорий персонала на среднемесячное число календарных дней в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и умножения полученной величины на продолжительность отпуска в календарных днях.

10.8. Планирование средств на стимулирующие выплаты устанавливается в процентах к плановому основному фонду оплаты труда с учетом надбавки за стаж непрерывной работы, который меняется в течение года в следующих размерах:

- различные виды премий – 2,0%;
- различные виды надбавок – 2,5%;
- другие стимулирующие выплаты.

10.9. Плановый фонд оплаты труда по учреждению определяется суммированием всех фондов с учетом численности в подразделениях.

10.10. Средства на осуществление выплат стимулирующего характера составляют не менее 30 процентов средств на оплату труда работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников.

10.11. Индексация фонда оплаты труда работников учреждения на очередной финансовый год осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Ставропольского края, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.