


СОГЛАСОВАНО:

Ответственный за организацию  
Антикоррупционной политики  
ГКУСО «ЦПД «Алые паруса»

  
О.Г. Широкова

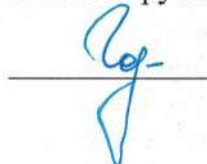
Представительный орган  
работников ГКУСО «ЦПД  
«Алые паруса»

  
Г.В. Иванова

  
Р.Г. Хайритдинова

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГКУСО «ЦПД  
«Алые паруса»

  
Е.В. Горьева

**Приложение**  
к приказу от 01.03.2024 № 73  
«О внесении изменений в  
Положение об оплате труда работников  
ГКУСО «ЦПД «Алые паруса»

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГКУСО «ЦПД «Алые паруса»

### I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГКУСО «ЦПД «Алые паруса» (далее - Положение), разработано в соответствии с Постановлением Правительства Челябинской области от 31.08.2010 № 131-П «О Положении об оплате труда работников областных государственных бюджетных учреждений, в отношении которых Министерство социальных отношений Челябинской области выполняет функции и полномочия учредителя, и подведомственных областных государственных казенных учреждений»;

постановлением Правительства Челябинской области от 27.07.2011 № 257-П «О внесении изменений в постановление Правительства Челябинской области от 31.08.2010 № 131-П»;

постановлением Правительства Челябинской области от 15.07.2015г. № 327-П «О внесении изменений в постановление Правительства Челябинской области от 31.08.2010 № 131-П»;

постановлением Правительства Челябинской области от 24.05.2016г. № 250-П «О внесении изменений в постановление Правительства Челябинской области от 31.08.2010 № 131-П»;

постановлением Правительства Челябинской области от 20.12.2016 № 706-П «О внесении изменений в постановление Правительства Челябинской области от 31.08.2010 № 131-П»;

постановлением Правительства Челябинской области от 20.09.2017 № 486-П «О внесении изменений в постановление Правительства Челябинской области от 31.08.2010 № 131-П»;

постановлением Правительства Челябинской области от 26.10.2018 № 499-П «О внесении изменений в постановление Правительства Челябинской области от 31.08.2010 № 131-П»;

постановлением Правительства Челябинской области от 03.10.2019 № 408-П «О внесении изменений в постановление Правительства Челябинской области от 31.08.2010 № 131-П»;

постановлением Правительства Челябинской области от 27.11.2020 № 620-П «О внесении изменений в постановление Правительства Челябинской области от 31.08.2010 № 131-П»;

постановлением Правительства Челябинской области от 29.09.2021 № 715-ПП «Об увеличении окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников областных государственных учреждений»;

постановлением Правительства Челябинской области от 14.11.2022 № 646-П «О внесении изменений в постановление Правительства Челябинской области от 31.08.2010 № 131-П

постановлением Правительства Челябинской области от 05.12.2023 № 1157-рп «О внесении изменений в постановление Правительства Челябинской области от 31.08.2010 № 131-П

и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, регулирующими вопросы оплаты труда, содержащими нормы трудового права.

2. Система оплаты труда работников ГКУСО «ЦПД «Алые паруса» (далее - учреждение) устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением № 275-П;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением № 275-П;

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

8) мнения представительного органа работников учреждения (далее - представительный орган работников).

3. Индексация заработной платы работников ГКУСО «ЦПД «Алые паруса» осуществляется на основании нормативных правовых актов органов исполнительной власти Челябинской области, а также актов исполнительного органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя ГКУСО «ЦПД «Алые паруса», определяющих ее размер, периодичность, порядок и сроки проведения.

4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия их осуществления и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением № 275-П, настоящим Положением и с учетом мнения представительного органа работников.

5. Условия оплаты труда работников учреждения, в том числе размер оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор.

## **II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

6. Оплата труда работников учреждения включает:

оклады (должностные оклады);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

7. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

8. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются директором учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы согласно **Приложениям 1 - 8** к настоящему Положению.

9. Должностной оклад педагогическим работникам учреждения устанавливается за продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

10. По должностям работников областных государственных учреждений, не включенным в профессиональные квалификационные группы, утвержденные федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, размеры должностных окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда согласно **Приложению 4** к настоящему Положению.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации руководителя структурного подразделения учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

11. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

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

### **III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

13. Работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы, расширении зон обслуживания, исполнении

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

14. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами учреждения, настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

15. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников либо в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области.

16. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в виде надбавки работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Размер надбавки работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента от оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда (**Приложение 14** к настоящему Положению).

Директор учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (именуется - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным (с оптимальными либо допустимыми условиями труда), то выплата надбавки работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяется.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

17. Надбавка за особые условия труда для работников образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в размере 20 процентов.

18. За работу в специальных (коррекционных) отделениях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классах (группах) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, размер надбавки за особые условия труда увеличивается на 15 - 20 процентов (**Приложение 12** к настоящему Положению).

19. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливается работникам учреждения в порядке и размере, определенных законодательством Российской Федерации. Районный коэффициент на материальную помощь, оказываемую в соответствии с пунктом 50 настоящего Положения, не начисляется.

20. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе,

работе в ночное время), и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются в виде:

- 1) доплаты за совмещение профессий (должностей);
- 2) доплаты за увеличение объема работы;
- 3) доплаты за расширение зон обслуживания;
- 4) доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) доплаты за работу в ночное время;
- 6) повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) повышенной оплаты сверхурочной работы;
- 8) надбавки за особые условия труда (**Приложение 10** к настоящему Положению).

21. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику учреждения в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

22. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов часового оклада на основании **Приложения 11** к настоящему Положению.

23. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), не учитываются при начислении стимулирующих выплат и начисляются пропорционально отработанному времени.

#### **IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

24. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- 5) выплаты за непрерывный стаж работы;
- 6) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

25. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных) финансовых средств директор учреждения вправе приостановить выплаты стимулирующего характера (уменьшить либо отменить их выплату), предупредив работников об этом в установленном трудовым законодательством порядке.

26. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) либо в абсолютном размере.

27. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда в пределах фонда оплаты труда (бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

28. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения в виде надбавки за интенсивность работы и единовременной выплаты за высокие результаты работы:

1) надбавка за интенсивность работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) за:

выполнение внеплановых разовых, срочных работ;

организацию и проведение отдельных мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Размер надбавки за интенсивность работы составляет до 10 процентов оклада;

2) единовременная выплата за высокие результаты работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере при:

награждении работника областного государственного учреждения государственной наградой, ведомственным знаком отличия в труде в соответствии с решением федерального органа исполнительной власти, Почетной грамотой Министерства социальных отношений Челябинской области;

вынесении работнику областного государственного учреждения благодарности Министерства социальных отношений Челябинской области.

Размер единовременной выплаты за высокие результаты работы устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом областного государственного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

29. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения в виде надбавки за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере за:

- высокое качество выполненной работы с учетом инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда;

- соблюдение сроков, регламентов, стандартов;

- подготовку и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения.

Размер надбавки за качество выполняемых работ определяется по итогам количественной оценки показателей эффективности труда работников, утверждаемых директором учреждения, в порядке, установленном Положением о надбавке за качество выполняемых работ работниками учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

30. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в виде премии за квартал, премии за год, единовременной премии с целью поощрения работников учреждения за общие результаты работы в установленный период:

1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

2) инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью областного государственного учреждения;

4) участие в выполнении важных и срочных работ, мероприятий.

Размер премии за квартал, премии за год, единовременной премии определяется в пределах фонда оплаты труда с учетом итогов количественной оценки показателей эффективности труда работников за период выплаты в порядке, установленном Положением о премировании сотрудников учреждения, оформляется соответствующим локальным актом на основании протокола балансовой комиссии с учетом мнения представительного органа работников.

Премирование осуществляется по решению директора учреждения:

- главного бухгалтера, заместителя директора, заместителя директора по АХР, заведующего отделением, юрисконсульта, специалиста по гражданской обороне;

- работников бухгалтерии, заведующего складом, кастелянши, медицинской сестры диетической - по представлению главного бухгалтера;

- работников стационарного отделения - по представлению заместителя директора;

- вспомогательного и обслуживающего персонала - по представлению заместителя директора по административно-хозяйственной работе;

- работников приемного (медицинского) отделения, работников пищеблока, кладовщика - по представлению фельдшера учреждения;

- работников Отделения (службы) сопровождения замещающих семей, в том числе школы приемного родителя, Отделения постинтернатного сопровождения выпускников, Отделения социально-правовой помощи - по представлению заведующего отделением.

31. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются для работников, которым по профилю основной занимаемой должности в учреждении присвоена ученая степень или почетное звание в виде надбавки к окладу (должностному окладу) в следующем размере:

- до 5 процентов от оклада (должностного оклада) за ученую степень кандидата наук с даты присуждения ученой степени;

- до 10 процентов от оклада (должностного оклада) за ученую степень доктора наук, за почетное звание «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Народный учитель» с даты присуждения ученой степени (присвоения почетного звания).

При наличии у работника ученой степени, одного или более почетных званий, соответствующих профилю учреждения, выплата производится за одно основание по выбору работника.

32. Выплаты за непрерывный стаж работы устанавливаются в виде надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении.

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника и составляет не более:

- 5 процентов за непрерывную работу в учреждении свыше 3-х лет;
- 10 процентов за непрерывную работу в учреждении свыше 5 лет;
- 15 процентов за непрерывную работу в учреждении свыше 10 лет.

Надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении устанавливается (или изменяется размер указанной надбавки) с даты достижения продолжительности непрерывной работы в учреждении, дающей право на установление (увеличение размера) надбавки.

Порядок исчисления продолжительности непрерывного стажа работы, дающего право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении, утверждается Министерством социальных отношений Челябинской области.

33. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников, устанавливаются в виде:

1) надбавки за квалификационную категорию, которая устанавливается на период установления работникам учреждения квалификационной категории по профилю занимаемой должности. Размеры надбавки за квалификационную категорию определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника и приведены в Приложении 9 к настоящему Положению;

2) выплаты к Дню социального работника, которая устанавливается к профессиональному празднику День социального работника в процентном отношении к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере. Размер выплаты к Дню социального работника устанавливается локальным актом учреждения.

34. Снижение размеров стимулирующих выплат или их не начисление за нарушения, упущения в работе производятся за тот отчетный период, когда было выявлено упущение, нарушение в работе, но не более трех месяцев с момента совершения с предоставлением объяснительной записки работника в отношении, которого производится снижение, на основании протокола балансовой комиссии и приказа директора учреждения.

К показателям, влияющих на изменение, уменьшение до 100 процентов размера стимулирующих выплат, относятся:

- меры дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);



- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии;

- невыполнение приказов и распоряжений руководства и организационно-распорядительных документов учреждения;

- прогул, а также появление на работе в нетрезвом состоянии, либо отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, распитие спиртных напитков в рабочее время;

- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу учреждения.

35. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), не учитываются при начислении компенсационных выплат, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

Выплаты стимулирующего характера по итогам работы за отчетный период не выплачиваются работникам, в том числе директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру по следующим обстоятельствам:

1) заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;

2) находящимся в отпуске по уходу за ребенком;

3) уволенным с работы по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 статьи 81 ТК РФ.

При увольнении работников, в том числе директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, выплаты стимулирующего характера по итогам работы за отчетный период начисляется за фактически отработанное время.

## **V. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

36. Заработная плата директора учреждения, их заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

37. Размер должностного оклада директора определяется трудовым договором и устанавливается Министерством социальных отношений Челябинской области в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Условия оплаты труда директора учреждения устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Показатели оценки сложности руководства учреждениями устанавливаются Министерством социальных отношений Челябинской области.

38. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Министерством социальных отношений Челябинской области в кратности от 1 до 7, исходя из лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

39. Исчисление среднемесячной заработной платы директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении условий оплаты труда директору учреждения Министерство социальных отношений Челябинской области исходит из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 37 настоящего Положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его директора и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

40. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов директора учреждения.

41. Директору учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру установлены выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

42. Министерство социальных отношений Челябинской области устанавливает директору учреждения выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его директора.

Выплаты стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются на основании приказа Министерства социальных отношений Челябинской области.

Перечень, размер и условия установления директору учреждения выплат стимулирующего характера, в том числе целевые показатели эффективности работы учреждения и критерии оценки эффективности работы директора учреждения, утверждаются Министерством социальных отношений Челябинской области.

43. Директору учреждения к профессиональному празднику День социального работника устанавливается выплата к Дню социального работника в размере до одного должностного оклада на основании приказа Министерства социальных отношений Челябинской области.

44. Заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения по решению директора выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

45. Замечания, упущения в деятельности и претензии к заместителям директора учреждения, главному бухгалтеру должны иметь письменное подтверждение (распоряжение Министерства социальных отношений Челябинской области, служебная записка, ходатайство должностных лиц Министерства социальных отношений Челябинской области, исполняющих функции по координации и контролю деятельности Министерства социальных отношений Челябинской области, в отношении подведомственных учреждений – локальный акт, объяснительная записка директора учреждения).

Конкретные показатели депремирования, снижения выплат стимулирующего характера в отношении заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в **Приложении 13** к настоящему Положению. Депремирование производится на основании приказа директора Учреждения.

46. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директору учреждения.

## VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

47. Штатное расписание учреждения, утвержденное директором учреждения и согласованное с Министерством социальных отношений Челябинской области, включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

48. Основной персонал учреждения - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

49. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке областным государственным бюджетным учреждениям из областного бюджета.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

50. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения по системе социальной защиты населения не может превышать 40 процентов.

Перечень должностей и профессий работников учреждения, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, устанавливается Министерством социальных отношений Челябинской области.

51. Работникам учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в размерах и порядке, установленных Положением о материальной помощи работникам учреждения.

Решение об оказании материальной помощи директору учреждения на основании его письменного заявления принимает Министерство социальных отношений Челябинской области.

**Размеры  
должностных окладов по должностям работников, занятых  
в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг**

Перечень должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг».

**Профессиональная квалификационная группа  
«Должности специалистов второго уровня,  
осуществляющих предоставление социальных услуг»**

Квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
	8 771

**Профессиональная квалификационная группа  
«Должности специалистов третьего уровня  
в учреждениях здравоохранения и осуществляющих  
предоставление социальных услуг»**

Квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	11 900
2 квалификационный уровень	12 527

**Профессиональная квалификационная группа  
«Должности руководителей в учреждениях здравоохранения,  
осуществляющих предоставление социальных услуг»**

Квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
	12 841

**Размеры  
должностных окладов по должностям работников образования**

Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

**Профессиональная квалификационная группа  
должностей работников учебно-вспомогательного персонала  
первого уровня**

Квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
	7 518

**Профессиональная квалификационная группа  
должностей работников учебно-вспомогательного персонала  
второго уровня**

Квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	8 456

**Профессиональная квалификационная группа  
должностей педагогических работников**

Квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	11 900
2 квалификационный уровень	12 527
3 квалификационный уровень	13 781
4 квалификационный уровень	14 092

**Профессиональная квалификационная группа  
должностей руководителей структурных подразделений**

Квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
2 квалификационный уровень	14 408

**Размеры  
окладов по общеотраслевым профессиям рабочих**

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационные уровни	Размеры окладов, рублей
1 квалификационный уровень	6 265
2 квалификационный уровень	7 207

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационные уровни	Размеры окладов, рублей
1 квалификационный уровень	7 833
2 квалификационный уровень	8 456
3 квалификационный уровень	9 396
4 квалификационный уровень	10 026

**Размеры  
должностных окладов по общеотраслевым должностям  
руководителей, специалистов и служащих**

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»**

Квалификационные уровни	Размеры должностных окладов, рублей
1 квалификационный уровень	6 893
2 квалификационный уровень	7 207

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»**

Квалификационные уровни	Размеры должностных окладов, рублей
1 квалификационный уровень	7 833
2 квалификационный уровень	8 771
3 квалификационный уровень	11 716
4 квалификационный уровень	11 900
5 квалификационный уровень	12 527

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»**

Квалификационные уровни	Размеры должностных окладов, рублей
1 квалификационный уровень	12 841
2 квалификационный уровень	13 154
3 квалификационный уровень	13 312
4 квалификационный уровень	13 468
5 квалификационный уровень	13 781

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»**

Квалификационные уровни	Размеры должностных окладов, рублей
1 квалификационный уровень	14 092
2 квалификационный уровень	14 408
3 квалификационный уровень	15 658



**Размеры  
должностных окладов по должностям работников  
физической культуры и спорта**

Перечень должностей работников физической культуры и спорта, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта, утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

**Профессиональная квалификационная группа  
должностей работников физической культуры и спорта  
второго уровня**

Квалификационные уровни	Размеры должностных окладов, рублей
1 квалификационный уровень	11 900
2 квалификационный уровень	12 654

**Размеры  
должностного оклада по должности специалист по охране труда**

Перечень должностей и уровни квалификации в настоящем приложении установлены в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021 № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда».

Уровень квалификации	Размер должностного оклада, рублей
6 квалификационный уровень	12 841
7 квалификационный уровень	13 154

**Размеры**  
**должностных окладов по должностям специалист по закупкам,**  
**старший специалист по закупкам, работник контрактной службы,**  
**контрактный управляющий, руководитель контрактной службы**

Перечень должностей работников и уровни квалификации в настоящем приложении установлены в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок».

Уровень квалификации	Должностной оклад, рублей
5 уровень квалификации	12 841
6 уровень квалификации	13 154
7 уровень квалификации	13 312

Государственное казенное учреждение социального обслуживания  
«Миасский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей,  
«Алые паруса»

---

---

**П Р И К А З**

01.03.2024

№ 73

О внесении изменений в  
Положение об оплате труда работников  
ГКУСО «ЦПД «Алые паруса»

В целях приведения локальных нормативных актов учреждения в соответствие с требованиями действующего законодательства РФ, принимая во внимание протест заместителя прокурора г. Миасса от 28.02.2024г. № 32-2024/Прдп82-24-20750039, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, руководствуясь Уставом ГКУСО «ЦПД «Алые паруса»,

п р и к а з ы в а ю:

1. Внести изменения в Положение об оплате труда работников ГКУСО «ЦПД «Алые паруса» (Приложение), в части включения в него условий об обязательной индексации заработной платы работников учреждения.
2. Ответственность за внесение изменений возложить на главного бухгалтера.
3. Делопроизводителю ознакомить всех работников учреждения с данным приказом под подпись.
4. Настоящий приказ вступает в силу с момента подписания.
5. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Е.В. Горяева