

**Автономная некоммерческая организация
Комплексный центр социального обслуживания населения «Участие»
(АНО КЦСОН «Участие»)**

ПРИКАЗ

18.08.2021

с. Новобирилюссы

№ 5-ОД

(в редакции приказа № 28-ОД от 07.12.2021, № 62-ОД от 28.09.2022, № 106-ОД от 30.12.2022,
№ 64-ОД от 28.09.2023, № 18-ОД от 19.02.2024, № 31-ОД от 11.04.2024)

Об утверждении Положения
об оплате труда работников
АНО КЦСОН «Участие»

На основании Трудового Кодекса РФ, приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников АНО КЦСОН «Участие», согласно приложению.
2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

Н.С. Малиновская

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников АНО КЦСОН «Участие»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Автономной некоммерческой организации Комплексный центр социального обслуживания населения «Участие» (АНО КЦСОН «Участие») (далее- Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормами действующего трудового законодательства и включает в себя описание существующего в АНО КЦСОН «Участие» (далее- Работодателя) порядка расчета и выплаты заработной платы, а также системы поощрения и материального стимулирования работников.

1.2. Для настоящего Положения под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовых функций, установленных должностной инструкцией, в соответствии с законодательством Российской Федерации, трудовыми договорами, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами.

1.3. Положение распространяется на лиц, принятых на работу на основании трудовых договоров, в том числе на внешних и внутренних совместителей.

1.4. Условия оплаты труда каждого работника устанавливаются в трудовом договоре, заключенным с ним.

2. Система оплаты труда

2.1. Работодателем устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное.

2.2. Повременно-премиальная система оплаты труда предусматривает, что размер заработной платы работников зависит от фактически отработанного им времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями), а размер премиальных (стимулирующих) выплат устанавливается приказом Работодателя с учетом фактически отработанного времени (в часах) и качества выполняемых работ. Учет рабочего времени в таблице ведется в днях и часах.

2.3. Оплата труда работников включает в себя:

- заработную плату, состоящую из должностного оклада, указанного в трудовом договоре в соответствии со штатным расписанием;
- надбавку за опыт работы в учреждениях социального обслуживания населения;
- стимулирующие выплаты.

2.4. Размер должностного оклада, надбавок фиксируется в трудовом договоре, заключенном с работником. Заработная плата работников максимальными размерами не ограничивается. Размер заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством на территории Красноярского края.

2.5. Оплата труда работников по основной работе в соответствии со штатным расписанием, производится пропорционально отработанному времени (в часах) исходя из должностного оклада, надбавок и стимулирующих выплат.

2.6. Оплата труда работников, занятых на работе по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному ими времени (в часах) за отчетный период, исходя из должностного оклада по занимаемой должности, а также надбавок и стимулирующих выплат. При отсутствии в штатном расписании соответствующей должности, в порядке, установленном трудовым договором с работником.

2.7. Оплата труда осуществляется с применением районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы, устанавливаются Правительством Российской Федерации.

2.8. При определении рабочего времени, подлежащего оплате в соответствии с настоящим Положением, не учитываются следующие периоды:

- время нахождения работника в ежегодном очередном и дополнительном оплачиваемом отпусках;
- время нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы;
- время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им 3-х летнего возраста;
- периоды временной нетрудоспособности;
- период, в течение которого работник был отстранен от работы в порядке, предусмотренном законодательством РФ;
- период, в течение которого работник отсутствовал на работе без уважительных причин, а также период простоя по вине работника.

2.9. Ежемесячная заработная плата состоит из двух частей: постоянной и переменной.

Постоянная часть оплаты труда рассчитывается исходя из размера должностного оклада с учетом фактически отработанного времени (в часах), а переменная складывается из надбавок и стимулирующих выплат.

2.10. Должностной оклад- фиксированный размер оплаты труда работника в соответствии со штатным расписанием, начисляемый при условии отработки нормы рабочего времени в часах, в соответствующем месяце. В случае, если в месяце, в котором начисляется заработная плата установленная норма в часах при 36- часовой рабочей неделе для женщин, при 40- часовой неделе для мужчин не выполнена, то оклад устанавливается пропорционально количеству отработанных часов.

2.11. Должностной оклад социальным работникам устанавливается исходя из количества обслуживаемых им получателей социальных услуг и затраченного времени на предоставление социальных услуг. В случае обслуживания работником 12 и более получателей социальных услуг и затраченного времени на оказание услуг в объеме 36 часов в неделю для женщин и 40 часов в неделю для мужчин, должностной оклад рассчитывается в полном объеме в соответствии со штатным расписанием.

2.12. В случае обслуживания социальным работником 12 получателей социальных услуг, но затраченного времени на предоставление социальных услуг менее 36 часов в неделю для женщин и 40 часов в неделю для мужчин, а также в случае обслуживания менее 12 получателей социальных услуг, должностной оклад устанавливается по формуле:

$$\text{ДО} = \text{ДО п} / \text{Т пк} * \text{Т ф} ,$$

где:

ДО- должностной оклад, рассчитываемый работнику в отчетном месяце;

ДО п – должностной оклад полный;

Т пк – норма времени в отчетном месяце, установленная Производственным календарем Российской Федерации;

Т ф – время, фактически затраченное работником на предоставление социальных услуг получателям в отчетном месяце (определяется на основании актов сдачи-приемки оказанных услуг по каждому получателю социальных услуг).

Максимально допустимое значение Т ф при расчете должностного оклада определяется по формуле:

$$\text{Т ф} = \text{К псу} * \text{Т р} ,$$

где:

К псу – количество получателей социальных услуг, обслуженных социальным работником в отчетном месяце;

Т р - время оказания социальных услуг на одного получателя услуг, рассчитанного как отношение установленного законодательством Российской Федерации нормы рабочего времени в отчетный месяц при 36-часовой рабочей неделе (в селе), 40-часовой рабочей неделе (в городе) к среднегодовой нагрузке на одного социального работника (12 обслуживаемых граждан).

3. Доплаты, надбавки, стимулирующие и иные выплаты

Наименование выплаты	Размер, %	Примечания
3.1. Надбавки		
За опыт работы в учреждениях социального обслуживания населения	от 2 до 3 лет- 20 % должностного оклада; свыше 3 лет - 30 % должностного оклада	Стаж работы учитывается только в учреждениях социального обслуживания населения
За интенсивность и высокие результаты работы	до 30 % должностного оклада	Назначается по решению работодателя сроком на один календарный год за профессионализм и высокие показатели в работе. Размер надбавки может быть изменен, надбавка может быть отменена досрочно в связи с наличием у работника дисциплинарных взысканий, а также в связи с ухудшением финансового состояния организации.
Районный коэффициент, северная надбавка	Районный коэффициент- до 30 % должностного оклада, в зависимости от стажа; Северная надбавка- 30% должностного оклада.	
3.2. Стимулирующие выплаты (премии) социальным работникам		
За качество выполняемой работы по итогам месяца	до 30 % должностного оклада с учетом фактически отработанного времени, в том числе: - за качество предоставления социальных услуг (отсутствие замечаний директора, жалоб получателей социальных услуг, наличие положительных отзывов, правильность ведения документации по предоставлению услуг) – до 20%; - за качество и своевременность предоставления отчетной информации, а также своевременность внесения платы получателями социальных услуг на счет организации (до 10 числа месяца, следующего за отчетным) – до 10%;	За счет имеющейся экономии финансовых средств по решению работодателя, с учетом достигнутых результатов работниками.
По результатам работы за квартал	Размер устанавливается приказом директора в % от должностного оклада с учетом фактически отработанного времени, в том числе: - за качество работы по итогам работы за квартал – до 100%.	

По результатам работы за год	Размер устанавливается приказом директора в % от должностного оклада с учетом фактически отработанного времени, в том числе: - за качество работы по итогам работы за год – до 200%.	
Единовременные премии к празднику	Устанавливаются в фиксированной сумме	По решению работодателя за счет имеющейся экономии финансовых средств
3.3. Стимулирующие выплаты (премии) заведующему отделением		
За качество выполняемой работы по итогам месяца	до 30 % должностного оклада с учетом фактически отработанного времени, в том числе: - за качество предоставления социальных услуг (отсутствие замечаний директора, жалоб получателей социальных услуг, наличие положительных отзывов, правильность ведения документации по предоставлению услуг – до 20%; - за качество и своевременность предоставления отчетной информации, а также своевременность внесения платы получателями социальных услуг на счет организации (до 10 числа месяца, следующего за отчетным) – до 10%.	За счет имеющейся экономии финансовых средств по решению работодателя, с учетом достигнутых результатов работниками.
По результатам работы за квартал	Размер устанавливается приказом директора в % от должностного оклада с учетом фактически отработанного времени, в том числе: - за качество работы по итогам работы за квартал – до 100%.	
По результатам работы за год	Размер устанавливается приказом директора в % от должностного оклада с учетом фактически отработанного времени, в том числе: - за качество работы по итогам работы за год – до 200%.	
Единовременные премии к празднику	Устанавливаются в фиксированной сумме	По решению работодателя за счет имеющейся экономии финансовых средств
3.4. Стимулирующие выплаты (премии) рабочему по ремонту и обслуживанию зданий		

За качество выполняемой работы по итогам месяца	до 50 % должностного оклада с учетом фактически отработанного времени, в том числе: - за безаварийное функционирование здания – до 30%; - за своевременность и оперативность при устранении неисправностей и неполадок – до 20%.	За счет имеющейся экономии финансовых средств по решению работодателя, с учетом достигнутых результатов работниками.
По результатам работы за квартал	Размер устанавливается приказом директора в % от должностного оклада с учетом фактически отработанного времени, в том числе: - за качество работы по итогам работы за квартал – до 200%;	
По результатам работы за год	Размер устанавливается приказом директора в % от должностного оклада с учетом фактически отработанного времени, в том числе: - за качество работы по итогам работы за год – до 250%.	
Единовременные премии к празднику	Устанавливаются в фиксированной сумме	По решению работодателя за счет имеющейся экономии финансовых средств

3.1. Надбавка за опыт работы в учреждениях социального обслуживания населения устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству. Установление (изменение) размера надбавки к должностному окладу производится со дня достижения отработанного периода и начисляется ежемесячно пропорционально отработанному времени.

3.2. Стимулирующие выплаты работникам выплачиваются при наличии экономии. При премировании работников учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- своевременное внесение платы за социальные услуги получателями социальных услуг (до 10 числа месяца, следующего за отчетным);
- участие работников в выполнении важных работ и мероприятий.

3.3. За нарушение трудовой дисциплины, неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных обязанностей, работник частично или полностью лишается стимулирующих выплат приказом директора независимо от применения к нему мер дисциплинарного взыскания.

3.4. Совокупный размер стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничивается.

3.5. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время (в часах) и выплачиваются в следующем за отчетным периодом месяце.

3.6. На период наложения дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты работнику не выплачиваются.

3.7. Работники, не имеющие опыта работы в сфере социального обслуживания населения или длительное время не работавшие в данной сфере, на усмотрение работодателя (с учетом личных и профессиональных качеств) могут приниматься на работу с испытательным сроком- до 3 месяцев.

3.8. В случае, если при полностью отработанном объеме рабочего времени за отчетный месяц начисленная заработная плата не достигает минимального размера оплаты труда, установленного в Красноярском крае (МРОТ), то к начисленной заработной плате осуществляется доплата до МРОТ.

Доплата до МРОТ в целях обеспечения заработной платы работников на уровне минимальной заработной платы производится работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей), при полной занятости с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера МРОТ, в размере, определяемом как разница между размером МРОТ и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при неполностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера МРОТ, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером МРОТ, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Размер МРОТ определяется с учетом районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями, размер которых не может превышать размер, установленный федеральными и краевыми нормативными актами (Закон РФ № 4520-1 от 19.02.1993 «Закон о государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

4. Выплата заработной платы

4.1. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 25-го числа расчетного месяца (аванс) и 10-го числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет).

4.2. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.3. Заработная плата работников перечисляется на банковские карты.

4.4. При невыполнении трудовых обязанностей работником выплата заработной платы производится с учетом следующего:

4.4.1. При невыполнении обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически отработанное время (выполненный объем работы), но не ниже средней заработной платы работника;

4.4.2. При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, работник имеет право на оплату в размере $\frac{2}{3}$ оклада за весь период вынужденного простоя.

4.4.3. Простой по вине работодателя (если работник предупредил его в письменной форме о начале простоя) оплачивается в размере не менее $\frac{2}{3}$ средней заработной платы работника.

4.4.4. Время простоя по вине работника оплате не подлежит.

4.5. Оплата отпуска осуществляется не позднее, чем за три дня до его начала.

4.6. Окончательный расчет по зарплате при увольнении работника производится в последний день работы.

4.7. Удержания из заработной платы работников производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

4.8. Иные вопросы выплаты заработной платы регулируются действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

5. Заключительные Положения

5.1. Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до внесения в него изменений или бессрочно.

5.2. Все виды выплат производятся в пределах фонда оплаты труда в соответствии со сметой расходов на соответствующий год.

5.3. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения всех работников.

5.4. Иные вопросы, не урегулированные настоящим Положением регулируются действующим трудовым законодательством Российской Федерации.