


СОГЛАСОВАНО

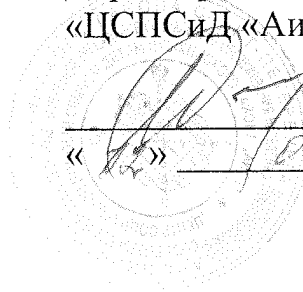
Председатель ПК

  
\_\_\_\_\_ О.А. Ткачева  
« 12 » \_\_\_\_\_ 04 \_\_\_\_\_ 2022

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУСОН  
«ЦСПСиД «Аист»

  
\_\_\_\_\_ И.Б. Иванова  
« 12 » \_\_\_\_\_ 04 \_\_\_\_\_ 2022



## Положение

**по оплате труда, премированию и  
дополнительным выплатам для сотрудников  
ГБУСОН «Центр социальной помощи семье и  
детям Пушкинского района «Аист»**

Санкт-Петербург, г.Пушкин  
2022

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Санкт-Петербурга №531-74 от 05.10.2005 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет бюджета Санкт-Петербурга», постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1679 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты населения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 25.10.2013 № 811 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1679», Распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 20.11.14г. №276-р «Об утверждении методических рекомендаций по организации оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга», Распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга № 355-р от 18.11.2013 «Об утверждении Порядка определения коэффициента специфики работы в государственных учреждениях социальной защиты Санкт-Петербурга» и иными нормативно-правовыми документами.

1.2. Под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим положением и трудовыми договорами.

1.3. В центре установлена тарифная система оплаты труда, которая включает в себя тарифную ставку (должностной оклад). Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых обязанностей определенной сложности (квалификации) за единицу времени.

1.4. Размер месячной тарифной ставки (должностного оклада) определяется штатным расписанием центра.

1.5. В месячную тарифную ставку (должностной оклад) не включаются доплаты, надбавки, иные компенсационные и социальные выплаты.

1.6. Величина коэффициента специфики в составе тарифной ставки (должностного оклада) определяется для каждой должности тарификационной комиссией центра ежегодно.

1.7. Размер месячной тарифной ставки (должностного оклада) изменяется в случае внесения изменений в Штатное расписание.

1.8. Руководителям, специалистам и рабочим центра, которым установлены должностные оклады, оплата труда производится согласно штатному расписанию, утвержденному руководителем центра и согласованному с Администрацией Пушкинского района, и количеству отработанного времени

1.9 Тарифные ставки (должностные оклады) устанавливаются исходя из 40-часовой продолжительности рабочей недели; для совместителей из 20-часовой рабочей недели и 4-часового рабочего дня.

Заработная плата в центре состоит из:

- тарифной ставки (должностного оклада);
- доплат.

1.10. Выплата заработной платы в центре производится в денежной форме в рублях путем перечисления на расчетный счет работника в обслуживающий центр банк или в банк выбранный работником.

1.11. Заработная плата выплачивается 10-го и 25-го числа каждого месяца за ранее отработанное время.

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

1.13. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику (ст. 138 ТК РФ)

1.14. В отдельных случаях (взыскание алиментов на несовершеннолетних детей, возмещение вреда, причиненного работодателем здоровью работника, возмещения вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещение ущерба, причиненного преступлением), установленных законодательством Российской Федерации, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%. Не допускается удержание из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом, не обращается взыскание (ст. 138 ТК РФ).

1.15. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму (ст. 140 ТК РФ).

1.16. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдаётся членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

1.17. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

1.18. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (должностного оклада), пропорционально времени простоя.

1.19. Время простоя по вине работника не оплачивается.

## **2. Фонд оплаты труда**

2.1 Фонд оплаты труда работников центра формируется за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, и состоит из фонда должностных окладов руководителей, специалистов, служащих и рабочих, а также фонда надбавок и доплат.

2.2. Надбавки и доплаты носят стимулирующий и компенсационный характер.

2.3. Фонд надбавок и доплат составляет до 35% от фонда должностных окладов.

2.4. Не менее 20% фонда надбавок и доплат направляются на выплаты стимулирующего характера.

2.5. К выплатам стимулирующего характера относятся премии, доплаты за высокие показатели качества и эффективности работы, определяемые на основании «Положения о порядке проведения оценки эффективности деятельности работников Санкт-Петербургского

государственного бюджетного учреждения «Центр социальной помощи семье и детям «Аист» для установления выплат стимулирующего характера», являющимся приложением к данному положению.

2.6. Также к выплатам стимулирующего характера относятся надбавки руководителям центра всех уровней - за продолжительность непрерывной работы в учреждениях социальной защиты.

### **3. Доплаты**

3.1. В центре устанавливаются следующие виды доплат, предусмотренные законодательством Российской Федерации:

- за высокое качество и эффективность работы
- при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника
- за сверхурочную работу
- за работу в выходные дни (кроме сотрудников, работающих по сменному графику с годовым учётом рабочего времени), в случае производственной необходимости и наличия приказа по учреждению
- за работу в дни государственных праздников
- за расширение зоны обслуживания или увеличение объёма работы.

3.2. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой по трудовому договору, дополнительную работу по вакантной должности или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере от 25% до 50% от тарифной ставки (оклада) работника, исполняющего обязанности. Указанная доплата выплачивается в течение всего периода совмещения профессий (должностей) и исполнения обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты зависит от объёма выполняемой работы.

3.3. Работа в выходной (кроме сотрудников, работающих по сменному графику с годовым учётом рабочего времени) и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

3.4. Доплата за расширение зоны обслуживания и увеличение объёма работы вводится для руководителей, специалистов, служащих и рабочих центра в случае возложения (по их согласию) на них обязанностей не входящих в их должностную инструкцию и в должностные обязанности других работников центра.

#### **4. Дополнительные оплачиваемые отпуска сотрудникам центра**

4.1. В связи с условиями работы, оказанием услуг семьям и детям, находящимся в трудной жизненной ситуации, и как следствие этого ненормированность рабочего дня, в центре устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска.

4.2. В случае отказа работника от условий работы в режиме ненормированного рабочего дня дополнительный отпуск не предоставляется.

4.3. Дополнительный оплачиваемый отпуск устанавливается:

##### **14 календарных дней**

- заместителю директора по реабилитационной и профилактической работе

- заместителю директора по общим вопросам

##### **10 календарных дней**

- заведующему отделением

- заведующему сектором

##### **7 календарных дней**

- заведующему хозяйством

- экономисту по договорной и претензионной работе

- инспектору по кадрам

- документоведу

- юрисконсульту

- методисту

- специалисту по социальной работе

- специалисту по охране труда

- психологу

- культорганизатору

-инструктору по труду

-администратору

4.6. Лицам, работающим по совместительству, дополнительные отпуска не предоставляются.

4.7. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

## **5. Премии**

5.1. В системе оплаты труда премии имеют стимулирующий характер. В центре, кроме доплат и премий за эффективность и качество работы, могут выплачиваться премии за:

- выполнение особо важных и ответственных работ
- образцовое выполнение государственного задания по итогам работы за полугодие и год
- за инновационную деятельность и развитие методической базы учреждения
- иные премиальные выплаты предусмотренные коллективным трудовым договором.

5.2. Выше перечисленные премиальные выплаты производятся из экономии фонда оплаты труда и при его наличии.

5.3. Премия за выполнение важных и ответственных работ выплачивается за организацию, участие, в массовых мероприятиях центра, района, города, за участие в комиссионных органах района, города, за выполнение заданий, не обусловленных должностными обязанностями, но выполнение, которых вносит большой вклад в развитие учреждения, района, города, за иной вклад в развитие социальной работы.

5.4. Премия за инновационную работу и развитие методической базы учреждения выплачивается при наличии разработанных и внедренных программ, методик показавших свою результативность и напечатанных в профессиональных журналах.

5.5. Премия за образцовое выполнение государственного задания по итогам работы за полугодие и год выплачивается в случае перевыполнения планов государственного задания и отсутствия претензий по качеству его выполнения со стороны клиентов и вышестоящих контролирующих организаций.

## **6. Иные выплаты**

6.1. Иные выплаты в центре производятся на основании Коллективного трудового договора и законодательства Российской Федерации.

## **7. Ответственность работодателя**

7.1. За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда работодатель несёт ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

С настоящим Положением должны быть ознакомлены все сотрудники учреждения под роспись, включая вновь принимаемых на работу.

С Положением ознакомлены: