

Положение об оплате труда работников
автономной некоммерческой организации
«Северо-Енисейский комплексный центр социального обслуживания населения»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников автономной некоммерческой организации «Северо-Енисейский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – организация) по виду экономической деятельности «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания» (далее – Положение) регулирует вопросы, связанные с оплатой труда работников организации и направлены на повышение качества оказания услуг населению, сохранения и закрепления кадров в организации.

1.2. Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и Северо-Енисейского района, содержащими нормы трудового права.

1.5. Заработная плата работников организации включает в себя следующие элементы оплаты труда:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

1.6. Месячная заработная плата работника организации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника организации окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику организации производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник организации не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата до минимального размера оплаты труда производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику организации по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.7. Оплата труда работникам организации, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника организации (дополнительное соглашение к трудовому договору).

2. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы)

2.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника организации за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Должностной оклад (ставка заработной платы) работников организации, устанавливаются по решению директора АНО и фиксируется в трудовом договоре работника.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В организации устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни – и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

- персональные выплаты.

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда в размере 4 (Четырех) процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.2.2. Руководителем организации проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных и оснований для применения компенсационных выплат работникам организации за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам организации не устанавливаются.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам организации в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы организации, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику организации производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или

нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4. При установлении доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника организации на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников организации.

3.6. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников организации и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиям рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

3.7. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника организации на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) устанавливаются работникам организации, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника организации за соответствующий период времени.

Работникам организации, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником организации времени, указанные персональные выплаты устанавливаются в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником организации времени, и величиной заработной платы конкретного работника организации за соответствующий период времени.

3.8. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации, Красноярского края и Северо-Енисейского района, к заработной плате работников организации устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера работникам организации предоставляются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

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

В организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

<p>Стимулирующая выплата за качество работы (месяц)</p>	<p>Работникам организации может выплачиваться стимулирующая выплата за качество работы по результатам оценки их деятельности с учетом установленных показателей (приложение № 1 к настоящему Положению). Конкретные размеры выплаты утверждаются приказом руководителя организации</p>
<p>Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы (квартал, год)</p>	<p>Работникам организации может выплачиваться стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки их деятельности с учетом установленных показателей (приложение № 2 к настоящему Положению). Конкретные размеры выплаты утверждаются приказом руководителя организации</p>

Система показателей и условия стимулирования работников разрабатывается организацией самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника организации, так и в абсолютном размере.

4.9 Порядок начисления выплат стимулирующего характера за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности (платных услуг), разрабатывается организацией самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте организации.

4.8. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности (платных услуг), могут направляться на стимулирование работников организации на основании Положения об оказании платных услуг.

4.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников организации.

4.11. Стимулирующие выплаты не начисляются и не выплачиваются работникам, имеющим дисциплинарные взыскания за:

- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более 4-х часов подряд в течение рабочего дня);
- появление на работе в состоянии алкогольного, токсического и иного наркотического опьянения;
- невыполнение распоряжений руководителя;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на работника обязанностей;

Руководитель вправе досрочно снять с работника дисциплинарное взыскание по собственной инициативе, по просьбе работника.

4.12. К выплате стимулирующего характера по итогам работы за соответствующий период не предоставляются:

работники организации, фактически отработавшие в истекшем году менее 90 календарных дней (при выплате по итогам работы за год); в истекшем полугодии – менее 45 календарных дней (при выплате по итогам работы за полугодие); в истекшем квартале – менее 30 календарных дней (при выплате по итогам работы за квартал);

работники организации, имеющие дисциплинарные взыскания, не снятые в установленном порядке на дату принятия решения о выплате стимулирующего характера по итогам работы за соответствующий период.

5. Условия оплаты труда директора организации, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата директора организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, определяемых в соответствии с настоящим Положением.

5.2 Должностной оклад директора фиксируется в трудовом договоре, подписанном учредителем организации.

5.2. Начисление выплат стимулирующего характера директору организации производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации.

При определении показателей и условий стимулирования целесообразно учитывать:

- обеспечение информационной открытости организации;
- обеспечение комплексной безопасности организации;
- удовлетворенность получателей социальных услуг;
- соблюдение исполнительской дисциплины финансово-экономической деятельности организации;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Руководителю может выплачиваться стимулирующая выплата за качество работы по результатам оценки его деятельности с учетом установленных показателей (приложение № 3 к настоящему Положению).

Руководителю может выплачиваться стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки его деятельности с учетом установленных показателей (приложение № 4 к настоящему Положению).

Конкретные размеры выплаты утверждаются приказом руководителя организации.

6. Единовременная материальная помощь

6.1. Единовременная материальная помощь работникам организации может оказываться по решению руководителя организации в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, юбилейной датой со дня рождения работника (50,55,60,65 лет), смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

6.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать 3000 (три тысячи) рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.1. настоящего раздела.

6.3. Выплата единовременной материальной помощи работникам организации производится на основании приказа руководителя организации с учетом положений настоящего раздела.

6.4. Единовременная материальная помощь оказывается по заявлению работника организации, написанному в срок не более одного месяца со дня наступления события, являющегося основанием для выплаты такой материальной помощи.

7. Порядок выплаты заработной платы, иных выплат

7.1. Заработная плата выплачивается через кассу организации, либо путем перечисления денежных средств на расчетный счет Работника, открытый в кредитной организации Российской Федерации.

7.2. При выплате заработной платы работодатель предоставляет каждому работнику расчетный листок, в котором указываются сведения о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а так же об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.3. Выплата заработной платы работнику производится не реже чем каждые полмесяца: 25 числа текущего месяца (аванс), 10 числа месяца, следующего за расчетным месяцем (окончательный расчет за предыдущий месяц).

7.4. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого выходного или праздничного дня.

7.5. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

7.6. При прекращении трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы. Если работник в день увольнения не работал, то расчет выплачивается не позднее следующего дня после предъявления работником требования о расчете.

8. Другие вопросы

8.1. Фонд оплаты труда организации формируется на очередной финансовый год исходя из размеров субсидий социально ориентированным некоммерческим организациям на обеспечение затрат, связанных с оказанием социальных услуг гражданам, нуждающимся в социальном обслуживании на дому, поступающей организации из бюджета Красноярского края, средств, поступающих от приносящей доход деятельности (платных услуг).

8.2. Фонд оплаты труда организации может быть увеличен за счет средств субсидий, направляемых организации из бюджета Северо-Енисейского района, а также иных средств, поступающих организации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.3. Форма трудового договора с работниками некоммерческой организации разработана и применяется на основе типовой формы договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 27.08.2016 № 858 «О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем – субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям, и работником и работодателем – некоммерческой организацией».

Показатели
для оценки деятельности социального работника
для установления стимулирующих выплат
за качество работы (месяц)

Наименование показателя оценки качества выполняемых работ	Содержание показателя оценки качества выполняемых работ	Размер выплат к должностному окладу до:	Примечание
Качество предоставления социальных услуг	- отсутствие замечаний директора	До 10 %	За каждое замечание минус 5%, более 2-х замечаний процент не начисляется
	- отсутствие обоснованных жалоб получателей социальных услуг и их законных представителей	До 10 %	За каждое замечание минус 5%, более 2-х замечаний процент не начисляется
Качество и своевременность предоставления отчетной информации и денежных средств	- своевременная сдача отчетности (до 30 числа отчетного месяца) и правильность ее заполнения (отсутствие помарок, зачеркиваний, исправлений);	10 %	
	- своевременная сдача оплаты за предоставленные социальные услуги (до 25 числа месяца, следующего за отчетным);	10 %	
Достижение нормы рабочего времени	За выработку в полном объеме времени предоставления социальных услуг (в соответствии с производственным календарем, на 1 ставку, на 0,5 ставки)	До 10 %	За фактически отработанное время. При условии, что недоработка составляет не более 10 часов. Норма времени – это 10% , факт это х
Количественные показатели при предоставлении социальных услуг	- количество получателей социальных услуг (при норме от 12 до 15 человек на 1 ставку, 8 человек на 0,5 ставки)	Сверх 15-ти, (сверх 8-ми на 0,5 ставки) по 5 % за каждого	
	- количество оказанных дополнительных платных услуг	10 % от заработанных средств	
	- количество привлеченных получателей социальных услуг	5% за каждого нового получателя социальных услуг	
	- количество получателей социальных услуг, прошедших медицинский осмотр, дополнительную диспансеризацию	1% за каждого получателя социальных услуг, прошедшего ДД, медосмотр	

Приложение № 2 к Положению

Показатели
для оценки деятельности социального работника
для установления стимулирующих выплат
за интенсивность и высокие результаты работы (квартал, год)

Наименование критерия оценки качества выполняемых работ	Содержание критерия оценки качества выполняемых работ	Размер выплат к должностному окладу до:
За интенсивность и высокие результаты работы	- соответствие оказанных государственных социальных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики; -обеспечение результатов работы на высоком уровне; -отсутствие обоснованных замечаний получателей социальных услуг; -с учетом фактически отработанного времени.	До 100 % За счет имеющейся экономии финансовых средств

Приложение № 3 к Положению

Показатели
для оценки деятельности руководителя
для установления стимулирующих выплат
за качество работы (месяц)

Наименование критерия оценки качества выполняемых работ	Содержание критерия оценки качества выполняемых работ	Размер выплат к должностному окладу до:	Примечания
Удовлетворенность граждан качеством предоставленных услуг	отсутствие письменных и устных обращений получателей социальных услуг, их законных представителей	До 10 %	За каждое замечание минус 5%, более 2-х замечаний процент не начисляется
Обеспечение информационной открытости организации, характеризующей качество деятельности организации	актуализация информации о деятельности на официальном сайте организации	10 %	
Соблюдение исполнительской дисциплины финансово-экономической деятельности организации	отсутствие нарушения сроков исполнения документов	10 %	
Качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации	Исполнение плана мероприятий, направленных на совершенствование деятельности организации	До 50 %	

Показатели
для оценки деятельности руководителя
для установления стимулирующих выплат
за интенсивность и высокие результаты работы (квартал, год)

Наименование критерия оценки качества выполняемых работ	Содержание критерия оценки качества выполняемых работ	Размер выплат к должностному окладу до:
За интенсивность и высокие результаты работы	<ul style="list-style-type: none"> - соответствие оказанных государственных социальных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики; - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; -отсутствие обоснованных замечаний получателей социальных услуг; - участие в выполнении особо важных работ и мероприятий; - с учетом фактически отработанного времени. 	<p>До 100 % За счет имеющейся экономии финансовых средств</p>