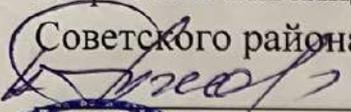


От работодателя:

Директор Государственного  
бюджетного учреждения  
Республики Крым «Центр социального  
обслуживания граждан пожилого  
возраста и инвалидов  
Советского района

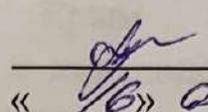
 Н.А.Тхоржевская

«06» октября 2020 г.

МП

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации

 В.В.Туранская

«06» октября 2020 г.

**Изменения №3  
к Коллективному договору**

**Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Центр  
социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов  
Советского района»**

Срок действия:

с «01» октября 2020 г.

по «08» июня 2021 г.

Вступает в силу:

«01» октября 2020 г.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Республики Крым от 17 июля 2014 года №28 –ЗРК «Об органах социального партнерства в Республике Крым», в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Крым от 04 августа 2020 года №450 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года №562» внести в Коллективный договор Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Советского района» (№ 762 от 05 июля 2018 г.) следующие изменения:

1. Приложение № 3 к Коллективному договору изложить в следующей редакции:

**Положение**  
**О системе оплаты труда работников**  
**Государственного бюджетного учреждения Республики Крым**  
**«Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и**  
**инвалидов Советского района»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях сохранения единых подходов и отраслевых особенностей, связанных условиями оплаты труда Работников Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Советского района» (далее – учреждение социального обслуживания), в соответствии с Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года №14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым» .

1.2. Системы оплаты труда работников учреждений социального обслуживания устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами Республики Крым, принятыми в соответствии с Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым и с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.3. Штатное расписание учреждения социального обслуживания утверждается руководителем учреждения социального обслуживания включает в себя должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения.

1.4. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фондов оплаты труда учреждения.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника учреждения социального обслуживания, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников осуществляется за фактически отработанное время, исходя из установленного должностного оклада, или в зависимости от выполнения норм выработки и сдельных расценок с учётом повышений должностного оклада, доплат и надбавок, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.8. Месячная заработная плата работников учреждения социального обслуживания, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.9. Руководитель учреждения социального обслуживания обязан своевременно и правильно определять размеры заработной платы работников.

1.10. Фонд оплаты труда работников учреждения социального обслуживания формируется на календарный год исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

## **2. Условия оплаты труда руководителя учреждения и главного бухгалтера.**

2.1. Заработная плата руководителя учреждения социального обслуживания и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад директора учреждения социального обслуживания составляет 21899 руб. в месяц.  
Главного бухгалтера – на 10% ниже размера должностного оклада соответствующего руководителя.

При возложении исполнения обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения социального обслуживания на работника, в перечень должностных обязанностей которого входит исполнение обязанностей руководителя учреждения в период его временного отсутствия без освобождения от основной работы, доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя не осуществляется.

Возложение исполнения обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения социального обслуживания на работника, в перечень должностных обязанностей которого не входит исполнение обязанностей руководителя в период его временного отсутствия и без освобождения работника от основной работы, определенной трудовым договором, допускается с его письменного согласия. За исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения работнику производится доплата, размер которой устанавливается с учетом содержания (или) объёма дополнительной работы.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего руководителя учреждения социального обслуживания, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы,- до выхода руководителя учреждения социального обслуживания на работу.

2.3. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются исполнительным органом государственной власти Республики Крым, к ведению которого отнесено учреждение.

Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю учреждения социального обслуживания в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы учреждения и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы учреждения социального обслуживания, критерии оценки результативности деятельности его руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются исполнительным органом государственной власти Республики Крым, к ведению которого отнесено учреждение.

Размеры выплат стимулирующего характера работникам, на которых приказом Министерства труда и социальной защиты Республики Крым возложено исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения социального обслуживания или по вакантной должности руководителя, устанавливаются в порядке и размерах определенных Министерством труда и социальной защиты Республики Крым для руководителя соответствующего учреждения социального обслуживания.

2.4. В зависимости от условий труда главному бухгалтеру устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

2.5. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты и надбавки, порядок и условия их становления предусмотрены разделом 7 настоящего Положения, приложением №4 к Коллективному договору.

2.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, главного бухгалтера) определяется государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения социального обслуживания, в кратности от 1 до 6.

2.7. Руководителю учреждения социального обслуживания при наличии экономии фонда оплаты труда может быть выплачена премия и осуществлены выплаты социального характера, включая материальную помощь ( в том числе на оздоровление). Порядок и условия их выплаты устанавливаются исполнительным органом государственной власти.

### **3. Условия оплаты труда работников учреждения социального обслуживания.**

3.1. Заведующему отделением социального обслуживания на дому, срочного социального обслуживания, отделением дневного пребывания граждан пожилого возраста и инвалидов, должностные оклады устанавливаются в зависимости от количества обслуживаемых граждан:

Количество обслуживаемых граждан, человек	Должностной оклад, рублей
От 321 до 480	14173

3.2. Работникам учреждения, отделения социального обслуживания на дому, срочного социального обслуживания, отделением дневного пребывания граждан пожилого возраста и инвалидов, должностные оклады устанавливаются в размерах, предусмотренных Приложением 1 к настоящему Положению.

Размер должностного оклада работников учреждения, занятых в сфере охраны труда, устанавливаются в размерах, предусмотренных приложением 4 к настоящему Положению.

Должностные оклады работников учреждения, занимающих должности, не вошедшие в профессиональные квалификационные группы, предусмотренные профессиональными стандартами, устанавливаются в размерах, предусмотренных приложением 5 к настоящему Положению.

3.3. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

3.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются стимулирующее и выплаты и надбавки, порядок и условия установления предусмотрены разделом 7 настоящего Положения.

#### **4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.**

4.1. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей и служащих, устанавливаются в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению.

4.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

4.3. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются стимулирующие выплаты и надбавки, порядок и условия установления предусмотрены разделом 7 настоящего Положения.

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

5.1. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, должностные оклады устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее-ЕТКС):

Разряд работ ЕТКС	Минимальный должностной оклад, рублей.
1 разряд	7052
2 разряд	7890
3 разряд	8026
4 разряд	8175
5 разряд	8322
6 разряд	8482
7 разряд	8728
8 разряд	8754

5.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

5.3. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за

выполненную работу работникам устанавливаются стимулирующие выплаты и надбавки, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 7 настоящего Положения.

## **6. Выплаты компенсационного характера.**

6.1. С учетом норм Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года №531 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым и Порядка установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» работникам учреждений социального обслуживания устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными (или) опасными условиями труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
  - при выполнении работ различной квалификации;
  - при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания; увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
  - за сверхурочную работу;
  - за работу в ночное время;
  - за работу в выходные и не рабочие праздничные дни;
  - при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам работников учреждений социального обслуживания без учета других доплат и надбавок к должностному окладу.

6.2. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда.

При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.3. Работникам учреждения могут устанавливаться доплаты к должностным окладам за выполнение работ различной квалификации, совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, а так же за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работник. Размеры доплат

устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением зоны обслуживания или увеличением объема работ, оказываемых учреждением социального обслуживания услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора, оплата труда которых осуществляется за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, которые привлекались к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

6.6. Руководитель учреждения социального обслуживания по согласованию с представительным органом работников может устанавливать ненормированный рабочий день для водителей легковых и санитарных автомобилей с доплатой 25% должностного оклада. Доплата выплачивается пропорционально отработанному времени.

Водителям автомобилей с ненормированным рабочим днем доплата за работу в ночное время производится на общих основаниях.

6.7. Надбавка за особые условия работы отдельным категориям работников.

Надбавка за особые условия работы устанавливается в размере 20% должностного оклада работникам учреждения социального обслуживания, которые непосредственно обслуживают лиц с особо сниженной двигательной активностью и лежачих больных.

Перечень должностей работников, которым устанавливается указанная надбавка, утверждается руководителем учреждения социального обслуживания по согласованию с представительным органом работников (приложение №\_6\_).

6.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров частей заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

## **7. Выплаты и надбавки стимулирующего характера**

7.1. Выплаты за качество выполняемых работ.

7.1.1. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания.

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, если их деятельность по профилю совпадает с имеющейся ученой степенью, почетным званием.

Соответствие ученой степени, почетного звания профилю деятельности работника по занимаемой должности определяется руководителем учреждения социального обслуживания.

Работникам устанавливается надбавка за ученую степень и почетное звание в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

за ученую степень доктора наук - в размере 25%;

за ученую степень кандидата наук - в размере 15%;

за звание «заслуженный» работникам устанавливаются надбавки за наличие почетного звания Российской Федерации, Украины, СССР, союзных республик СССР, Республики Крым в размере 20%.

При наличии у работника двух ученых степеней надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

7.1.2. Водителям автотранспортных средств устанавливается ежемесячная надбавка за классность к должностному окладу в следующих размерах:

водителям II класса - 10%,

водителям I класса - 25%.

Надбавка начисляется за фактически отработанное время.

7.1.3. Премия за образцовое выполнение государственного задания.

Размер премии может устанавливаться руководителем с учетом мнения представительного органа при наличии экономии фонда оплаты труда и выполнения государственного задания.

7.1.4. В случаях когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

7.2. Надбавка за выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения социального обслуживания в зависимости от стажа работы в учреждениях социального обслуживания в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу, %
свыше 3 лет	10
свыше 10 лет	20
свыше 20 лет	30

Порядок и условия выплаты надбавки за выслугу лет устанавливаются исполнительным органом государственной власти Республики Крым, к ведению которого отнесены учреждения социального обслуживания, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений социального обслуживания.

Надбавка за выслугу лет выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время по основному месту работы и по совместительству.

Установление надбавки за выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении социального обслуживания, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

### 7.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

#### 7.3.1. Надбавка за интенсивность труда.

Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения социального обслуживания по согласованию с представительным органом работников.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения социального обслуживания (подразделения);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения социального обслуживания;
- непосредственное участие в реализации государственного задания;

- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

### 7.3.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения социального обслуживания по согласованию с представительным органом работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, создание экспериментальных площадок;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе; выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения); сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям).

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

### 7.3.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения социального обслуживания по согласованию с представительным органом работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

#### 7.4. Премия по итогам работы.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Размеры и условия осуществления выплаты премии по итогам работы для всех категорий работников учреждений социального обслуживания устанавливаются в Приложении к Коллективному договору № 4 «Положение о порядке и условиях премирования работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Советского района».

Разработка показателей и критериев оценки эффективности труда осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

7.5. Выплаты и надбавки стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 7.3 и 7.4 раздела 7 настоящего Положения, не производятся при наличии неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания.

## **8. Другие вопросы оплаты труда**

В целях укрепления заинтересованности работников в росте производительности труда и повышении уровня его нормирования, качества выполняемых работ руководитель учреждения социального обслуживания по условиям, предусмотренным коллективным договором, может вводить сдельную оплату труда.

Сдельная оплата труда вводится в пределах фонда оплаты труда работников, для которых она применяется. Сдельные расценки устанавливаются исходя из должностного оклада по соответствующей должности (профессии) и квалификации, а тем, кто работает по межотраслевым единым нормам выработки или прогрессивным нормам трудовых затрат, - с повышением указанного должностного оклада на 10 процентов.

## **9. Переходные положения**

Устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением заработная плата работников учреждений социального обслуживания (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой ранее на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений социального обслуживания, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## **10. Выплаты социального характера**

Экономия фонда оплаты труда может быть использована как на премирование работников, так и на осуществление выплат социального характера, включая материальную помощь (в том числе на оздоровление).

Выплаты социального характера, включая материальную помощь (в том числе на оздоровление), устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников.

### **11. Заключительные положения**

Изменения в Коллективный договор Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Советского района вступают в силу с 01.10.2020 г. и действуют до 08.06.2021 г.

Приложение 1  
к Положению  
о системе оплаты труда работников  
Государственного бюджетного  
учреждения Республики Крым  
«Центр социального обслуживания  
граждан пожилого возраста и  
инвалидов Советского района»

**Должностные оклады работников  
ГБУ РК «ЦСО Советского района»**

Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»		Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	
1-й квалификационный уровень	специалист по социальной работе	11359

Приложение 2  
к Положению  
о системе оплаты труда работников  
Государственного бюджетного  
учреждения Республики Крым  
«Центр социального обслуживания  
граждан пожилого возраста и  
инвалидов Советского района»

**Должностные оклады педагогических работников  
ГБУ РК «ЦСО Советского района»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	инструктор по физической культуре;	11051

Приложение 3  
к Положению  
о системе оплаты труда работников  
Государственного бюджетного  
учреждения Республики Крым  
«Центр социального обслуживания  
граждан пожилого возраста и  
инвалидов Советского района»

**Размеры должностных окладов по профессиональным  
квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих  
ГБУ РК «ЦСО Советского района»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
<b>3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня</b>		
1-й квалификационный уровень	специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт; инженер-программист (программист)	10344

Приложение 4  
к Положению  
о системе оплаты труда  
работников Государственного  
бюджетного учреждения  
Республики Крым «Центр  
социального обслуживания  
граждан пожилого возраста и  
инвалидов Советского района»

**Должностные оклады работников  
ГБУ РК «ЦСО Советского района»  
занятых в сфере охраны труда**

Должность	Должностной оклад, руб.
Специалист по охране труда	10344

Приложение 5  
к Положению  
о системе оплаты труда  
работников Государственного  
бюджетного учреждения  
Республики Крым «Центр  
социального обслуживания  
граждан пожилого возраста и  
инвалидов Советского района»

**Должностные оклады работников, тарифные ставки по профессиям  
рабочих, занимающих должности, предусмотренные  
профессиональными стандартами**

Должность	Должностной оклад (тарифная ставка), руб.
<p>Парикмахер  (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25 декабря 2014 года № 1134н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по предоставлению парикмахерских услуг»)</p>	8175
<p>Специалист по кадровому делопроизводству, специалист по документационному обеспечению работы с персоналом, специалист по документационному обеспечению персонала, (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 года №691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»)</p>	10986
<p>Социальный работник  (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 года №677н «Об утверждении профессионального стандарта «Социальный работник»)</p>	10912
<p>Специалист по социальной работе  (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 октября 2013 года №571н «Об</p>	11359

утверждении профессионального стандарта «Специалист по социальной работе»)	
Бухгалтер  (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 февраля 2019 года №103н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер»)	12463

Приложение 6  
к Положению  
о системе оплаты труда  
работников Государственного  
бюджетного учреждения  
Республики Крым «Центр  
социального обслуживания  
граждан пожилого возраста и  
инвалидов Советского района»

**Перечень должностей работников,  
которым устанавливается надбавка за особые условия работы**

Должность	% должностного оклада, руб.
Социальный работник	20