

**От работодателя**  
И.о. директора  
Государственного бюджетного  
Учреждения Республики Крым  
«Нижнегорский районный центр  
социальных служб для семьи, детей  
и молодежи»  
А.Л. Пискун  
«20» сентября 2024 г.



**От работника**  
Уполномоченный  
представитель трудового  
коллектива  
А.В. Гончарова  
«20» сентября 2024 г.

## Дополнительное соглашение № 4 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Государственного бюджетного учреждения Республики Крым  
«Нижнегорский районный центр социальных служб для семьи,  
детей и молодежи»  
на 2022 – 2025 годы

Дополнительное соглашение №4 к коллективному договору Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Нижнегорский районный центр социальных служб для семьи, детей и молодежи» на 2022 – 2025 гг. принято на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора и заключению коллективного договора (изменений, дополнений) от 18.09.2024 г. (Протокол №7).

Дополнительное соглашение №4 вступает в силу с 20 сентября 2024 года.

Дополнительное соглашение №4 действуют по 07 июня 2025 года.

В коллективный договор Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Нижнегорский районный центр социальных служб для семьи, детей и молодежи» на 2022-2025 гг., прошедший регистрацию в Министерстве труда и социальной защиты Республики Крым, регистрационный номер №657 от 10.06.2022 г. работодатель в лице и.о. директора Пискун Алисы Павловны, с одной стороны, и уполномоченный представитель трудового коллектива Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Нижнегорский районный центр социальных служб для семьи, детей и молодежи» Гончаровой Анны Викторовны, с другой стороны, в соответствии с ТК РФ, на основании протокола комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора и заключению коллективного договора (изменений, дополнений) от 18.09.2024 № 7 решили внести следующие дополнения и изменения:

1. Приложение 2 «Положение о системе оплаты труда работников» к коллективному договору Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Нижнегорский районный центр социальных служб для семьи, детей и молодежи» на 2022-2025 гг. изложить в новой редакции, согласно Приложения №1, к настоящему дополнительному соглашению №4.

**Приложение №1**

к дополнительному соглашению № 4  
к Коллективному договору  
Государственного бюджетного  
учреждения Республики Крым  
«Нижнегорский районный центр  
социальных служб для семьи, детей  
и молодежи» на 2022-2025 годы.

**От работодателя**

И.о. директора  
Государственного бюджетного  
учреждения Республики Крым  
«Нижнегорский районный центр  
социальных служб для семьи, детей и  
молодежи»



\_\_\_\_\_ А.П. Шискун  
М.П.

**От работников**

Уполномоченный  
представитель трудового  
коллектива Государственного  
бюджетного учреждения  
Республики Крым  
«Нижнегорский районный центр  
социальных служб для семьи, детей и  
молодежи»

\_\_\_\_\_ А.В. Гончарова  
М.П.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе оплаты труда работников**

**Государственного бюджетного учреждения Республики Крым  
«Нижнегорский районный центр социальных служб для семьи,  
детей и молодежи»**

пгт. Нижнегорский

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Нижнегорский районный центр социальных служб для семьи, детей и молодежи» отнесенного к ведению Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения разработана в соответствии с Уставом Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Нижнегорский районный центр социальных служб для семьи, детей и молодежи», Бюджетным кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Совета Министров Республики Крым от 23 июля 2024 года №403 «Об индексации заработной платы работников государственных учреждений Республики Крым» «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года № 562» и с учетом:

- 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 в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.3. Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения и включает в себя должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данного учреждения.

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

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

1.6. Оплата труда работников осуществляется за фактически отработанное время, исходя из установленного должностного оклада.

1.7. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших

трудо­вые обя­зан­но­сти, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным Законом.

1.8. Директор учреждения обязан своевременно и правильно определять размеры заработной платы работников.

1.9. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым.

## **2. Условия оплаты труда директора и главного бухгалтера Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Нижнегорский районный центр социальных служб для семьи, детей и молодежи»**

2.1. Заработная плата директора состоит из должностного оклада; выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад директора составляет **28 288,85** руб. в месяц.

Главному бухгалтеру размер должностного оклада устанавливается на 10 процентов ниже размера должностного оклада директора.

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

Возложение исполнения обязанностей временно отсутствующего директора на работника, в перечень должностных обязанностей которого не входит исполнение обязанностей директора 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 директора работнику производится доплата, размер которой устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.3. Размеры выплат стимулирующего характера директору устанавливаются Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым.

Стимулирующие выплаты устанавливаются директору в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы учреждения и результативности деятельности самого директора.

Целевые показатели эффективности работы учреждения, критерии оценки результативности деятельности его директора, размеры стимулирующих выплат директору учреждения, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым.

2.4. 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 предусмотрены разделом 4 настоящего Положения.

2.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, главного бухгалтера, рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы директора и главного бухгалтера) определяется Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым, в кратности от 1 до 6.

2.6. Директору 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 Министерством образования, науки и молодежи.

### **3. Условия оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Нижегорский районный центр социальных служб для семьи, детей и молодежи»**

3.1. Работникам Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Нижегорский районный центр социальных служб для семьи, детей и молодежи» должностные оклады устанавливаются в следующем размере.

<b>Наименование должности</b>	<b>Должностной оклад (руб.) за одну ставку</b>
Главный бухгалтер	<b>25 459,97</b>
Начальник отдела социальной работы с семьями с детьми и молодёжью	<b>18 977,30</b>
Специалист по социальной работе	<b>14 978,75</b>
Юрисконсульт	<b>13 640,15</b>
Главный специалист	<b>17 790,50</b>
Специалист по персоналу	<b>16 434,65</b>

3.2. 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 4 настоящего Положения.

## 4. Выплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Нижнегорский районный центр социальных служб для семьи, детей и молодежи»

### 4.1. Выплаты компенсационного характера

4.1.1. 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 устанавливаются **выплаты компенсационного характера:**

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
  - при выполнении работ различной квалификации
  - при совмещении профессий (должностей), расширении зоны 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 нерабочие праздничные дни;
  - за работу в условиях с разделением рабочего дня на части;
  - при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

4.1.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам работников учреждения без учета других доплат и надбавок к должностному окладу.

4.1.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда. Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

4.1.4. Повышение оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4 % должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

4.1.5. Работникам могут устанавливаться доплаты к должностным окладам за выполнение работ различной квалификации, совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей

временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.6. Сверхурочная работа оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

4.1.8. 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.

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

### **4.2.1. Выплаты за качество выполняемых работ.**

#### **4.2.1.1. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания.**

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются 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.

Работникам устанавливаются 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.

#### **4.2.1.2. Премия за образцовое выполнение государственного задания.**

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

#### **4.2.2. Надбавка за выслугу лет.**

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждений в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

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

Надбавка за выслугу лет выплачивается директору, главному бухгалтеру, начальнику отдела социальной работы с семьями, детьми и молодежью, главным специалистам, юрисконсульту, специалисту по персоналу, специалистам по социальной работе.

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 или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

#### **4.2.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.**

##### **4.2.3.1. Надбавка за интенсивность труда.**

Размеры надбавки за высокие результаты работы устанавливаются директором в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителя структурного подразделения учреждения 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;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- 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 окладу.

Надбавка не устанавливается работникам, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание.

##### **4.2.3.2. Премия за высокие результаты работы.**

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются директором в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителя структурного подразделения учреждения 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.

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

Премия не устанавливается работникам, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание.

#### **4.2.3.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.**

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются директором в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения 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 и ответственных работ не ограничивается.

Премия не устанавливается работникам, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание.

#### **4.2.4. Премия по итогам работы.**

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

При премировании работников следует руководствоваться следующими принципами:

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

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

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

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Премия по итогам работы за период выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

При увольнении работника до истечения календарного месяца, премия по итогам работы за месяц, может устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителя структурного подразделения по согласованию с представительным органом работников.

Премия не назначается работникам при наличии неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания.

Положение о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплатах работникам утверждается директором учреждения и согласовывается с уполномоченным представителем трудового коллектива учреждения.

## **5. Переходные положения**

Устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением заработная плата работников учреждений (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, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## **6. 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).