

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
«Комплексный центр социального
обслуживания и реабилитации
«Мытищинский»

О.С. Шевчук

« 25 » мая 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБУСО МО
«Комплексный центр социального
обслуживания и реабилитации
«Мытищинский»



В.В. Малинин

«25» мая 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**
государственного бюджетного учреждения социального
обслуживания Московской области «Комплексный центр социального
обслуживания и реабилитации «Мытищинский»

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Московской области «Комплексный центр социального обслуживания и реабилитации «Мытищинский» (далее - учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее - ТК РФ), «Положением об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Московской области», утвержденным Постановлением Правительства Московской области от 09.07.2007г. № 507/23 и иными нормативными правовыми актами РФ и Московской области, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех лиц, осуществляющих в учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров.

1.4. Настоящее Положение является локальным нормативным актом учреждения и регулирует вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждения.

1.5. Для целей настоящего Положения под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем в лице учреждения выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением, Коллективным договором и трудовыми договорами, заключенными с работниками.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения основывается на следующих принципах:

1.6.1. соблюдение гарантий, установленных трудовым законодательством;

1.6.2. дифференциация заработной платы исходя из сложности, качества выполняемых работ, уровня образования и стажа работы, условий труда;

1.6.3. обеспечение гарантий по оплате труда в случаях выполнения трудовой функции дистанционно в соответствии с главой 49.1 ТК РФ;

1.6.4. применение доплат, надбавок компенсационного и дифференцирующего характера

1.6.5. учет мнения Первичной профсоюзной организации учреждения.

1.7. Размер заработной платы работников учреждения устанавливается исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат.

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда по Московской области.

1.8.1. Базовое значение минимального размера оплаты труда по Московской области устанавливается соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области.

1.8.2. В тех случаях, когда устанавливаемые работникам в соответствии с настоящим Положением должностные оклады (тарифные ставки) с учетом повышений, надбавок и доплат оказываются ниже суммы действующих тарифных ставок (окладов) с учетом повышений, надбавок и доплат, установленных нормативно-правовыми актами Московской области, этим работникам за время их работы в той же должности в учреждении выплачивается соответствующая разница в заработной плате.

1.9. В учреждении устанавливается единый порядок исчисления средней заработной платы в соответствии со ст. 139 ТК РФ (с указанием конкретного периода расчета среднего заработка, не ухудшающего положения работников) и Порядком исчисления среднего заработка.

1.9. (вариант 2) Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

1.10. Выплата заработной платы в учреждении производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок и других формах, определенных ст. 131 ТК РФ, не допускается.

1.11. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме по окончании расчетного периода (месяца) извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, путем выдачи расчетного листка.

1.12. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам или направляются по электронной почте (по заявлению работника) ежемесячно и не позднее, чем за один день до перечисления на счет заработной платы.

1.13. Заработная плата работникам перечисляется на банковские карты Сбербанка России Национальной Платежной Системы «МИР», оформленной в рамках зарплатного проекта или работниками самостоятельно:

21 числа текущего месяца в виде аванса – за первую половину месяца;

6 числа следующего месяца (с зачетом суммы выданного за первую половину месяца аванса) – за вторую половину месяца.

1.14. Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета банковских карт, оформленных самостоятельно.

1.15. Размер аванса рассчитывается пропорционально времени, которое работник фактически отработал за расчетный период (первую половину месяца), из расчета должностного оклада (тарифной ставки) со всеми установленными доплатами, надбавками и иными выплатами.

1.16. Выплата заработной платы руководителя производится одновременно с ее выплатой всем работникам учреждения.

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

1.18. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной сотой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

- 1.19. Оплата отпуска производится в срок позднее, чем за три дня до его начала.
- 1.20. Расчет среднего заработка работника для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск производится исходя из фактически начисленного заработка и фактически отработанного времени за последние 12 календарных месяцев, предшествующих моменту выплаты, согласно Постановлению Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 в действующей редакции.
- 1.21. Удержание из заработной платы работника в соответствии со ст.137 ТК РФ проводится только в случаях, предусмотренных ТК РФ и федеральными законами.
- 1.21.1. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.
- 1.21.2. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.
- 1.21.3. Пункты 1.21.1, 1.21.2 настоящего Положения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов заработной платы.
- 1.24. При прекращении трудового договора в соответствии со ст.140 ТК РФ выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.
- 1.25. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника в соответствии со ст.141 ТК РФ выдается 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.
- 1.26. Оплата труда при невыполнении должностных обязанностей производится в соответствии со ст.155 ТК РФ. При невыполнении должностных обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.
- 1.26.1. При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей оклада, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.
- 1.26.2. При невыполнении должностных обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.
- 1.27. Оплата времени простоя производится в соответствии со ст.157 ТК РФ.
- 1.27.1. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.
- 1.27.2. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.
- 1.28. 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. Не допускается приостановление работы в случаях, предусмотренных ст.142 ТК РФ. Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по вине Работодателя, если работник в письменной форме известил его о начале приостановки работы. Время простоя не по вине работника оплачивается в размере среднего заработка за весь период ее задержки с уплатой процентов

(денежной компенсации) в размере не ниже одной сотой ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации за весь срок приостановки работы.

1.29. Учреждение выплачивает работникам выходное пособие и иные компенсационные выплаты в случаях и порядке, установленных законодательством РФ.

1.30. Ответственность за своевременность и правильность начисления и выплаты заработной платы несет главный бухгалтер.

1.31. Оплата труда работниками учреждения производится по всем видам выплат за счет бюджетных средств и средств, полученных от платных социальных и дополнительных услуг, иной приносящей доход деятельности.

1.32. Контроль за соблюдением настоящего Положения осуществляет директор учреждения.

2. УСТАНОВЛЕНИЕ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ И ТАРИФНЫХ СТАВОК

2.1. Руководителям, специалистам, служащим, в том числе техническим исполнителям, учреждения должностные оклады устанавливаются в соответствии с приложениями N 1-4 действующей редакции постановления Правительства Московской области от 09.07.2007г. № 507/23 «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений социального обслуживания Московской области».

2.1.1. Конкретный размер должностного оклада, установленный работнику учреждения, в соответствии с должностью, квалификацией и другими требованиями, отражается в штатном расписании учреждения по соответствующей штатной единице.

2.2. Размер должностного оклада работника в пределах минимального и максимального размеров устанавливается в соответствии с системой оплаты труда Учреждения, определяется с учетом мнения представительного органа работников (Первичной профсоюзной организации учреждения) тарификационной комиссией учреждения и отражается в трудовом договоре с работником.

2.3. Межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждения устанавливаются согласно действующей редакции приложения N 5 к постановлению Правительства Московской области от 09.07.2007г. № 507/23 «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений социального обслуживания Московской области».

2.3.1. Тарифные разряды оплаты труда тарифной сетки по оплате труда рабочих Учреждения соответствуют тарифным разрядам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС).

2.4. Директору учреждения предоставляется право устанавливать оплату труда высококвалифицированным рабочим, имеющим квалификационный разряд не ниже 5, занятым на важных и ответственных работах, исходя из тарифной ставки 9, 10 разрядов тарифной сетки. Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утверждается Министерством социального развития Московской области (Распоряжение Министерства социального развития Московской области 29.03 2017г. № 19РВ-24 «Об утверждении перечня высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах в государственных учреждениях социального обслуживания Московской области»).

2.4.1. Оплата труда высококвалифицированных рабочих, имеющих квалификационный разряд не ниже 5, занятым на важных и ответственных работах устанавливается по решению директора учреждения исходя из тарифной ставки 9, 10 разрядов тарифной сетки.

2.4.2. Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных является **Приложением №1 к настоящему Положению.**

2.5. Оплата труда директора учреждения устанавливается Министерством социального развития Московской области. Группы по оплате труда руководителей определяются исходя из масштаба и сложности руководства в соответствии с Порядком отнесения государственных учреждений социального обслуживания Московской области к группам по оплате труда руководителей, утверждаемым Министерством социального развития Московской области (Распоряжение Министерства социального развития

Московской области от 04.09. 2018 г. № 19РВ-81 «Об утверждении порядка отнесения государственных учреждений социального обслуживания Московской области к группам по оплате труда руководителей»). Отнесение учреждения к группам по оплате труда руководителей производится министром социального развития Московской области. Учреждение относится ко 2 группе оплаты труда руководителей.

2.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения за календарный год (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 6.

2.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения за календарный год (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 5.

2.8. Заместителям директора учреждения, заместителю главного бухгалтера устанавливаются должностные оклады на 10-20 процентов ниже предусмотренного по должности соответствующего руководителя.

2.9. Должностные оклады (тарифные ставки) работников учреждения указываются в штатном расписании учреждения. Штатное расписание учреждения утверждается директором ежегодно по состоянию на 1 января текущего финансового года.

3. ПОВЫШЕНИЕ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ТАРИФНЫХ СТАВОК)

3.1. Руководителям и специалистам, а также социальным работникам учреждения, имеющим среднее профессиональное или высшее профессиональное образование независимо от профиля, работающим в сельской местности, должностные оклады повышаются на 25 процентов.

3.2. Работникам учреждений, имеющим почетные звания "Заслуженный работник социальной защиты населения", "Заслуженный работник социальной сферы", "Заслуженный врач", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный работник образования", "Заслуженный работник здравоохранения", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник физической культуры, спорта и туризма" Российской Федерации, Московской области, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, при условии соответствия почетного звания профилю выполняемой работы (специальности) должностной оклад повышается на 20 процентов установленного должностного оклада по одному из наименований.

3.3. Работникам учреждения, имеющим ученые степени кандидата или доктора наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением работников, занимающих штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными требованиями), должностной оклад повышается соответственно на 10 или 20 процентов.

3.4. Изменение размера должностного оклада производится по решению тарификационной комиссии учреждения в следующие сроки:

- 1) при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания;
- 2) при присуждении ученой степени - со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени;
- 3) при получении образования или восстановления документа об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- 4) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- 5) при увеличении стажа непрерывной работы – со дня достижения стажа или со дня предоставления документов о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

3.5. Абсолютные размеры выплат работникам, указанных в пунктах 3.1.-3.3. настоящего Положения, устанавливаемые в процентах к должностным окладам, определяются исходя из должностного оклада с учетом повышения, предусмотренного пунктами 3.1-

3.3 настоящего Положения.

3.6. Должностные оклады (тарифные ставки) работников учреждения за характер выполняемой работы и специфику труда в учреждении повышаются в соответствии с Перечнем должностей и профессий работников учреждений социального обслуживания, работа в которых дает право на повышение должностных окладов (тарифных ставок) в связи с особым характером работы и спецификой труда, являющимся Приложением № 6 Постановления Правительства Московской области от 09.07.2007г. № 507/23 «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Московской области» (**Приложение № 2 к настоящему Положению**).

3.7. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда (при наличии данной категории работников по результатам специальной оценки условий труда) повышения должностных окладов (тарифных ставок) от 4 до 12 процентов.

3.7.1. Перечень конкретных работ, наименование должностей и профессий работников и конкретный размер повышения утверждаются директором учреждения с учетом мнения представительного органа работников (Первичной профсоюзной организации учреждения).

4. ДОПЛАТЫ

4.1 Работникам учреждения доплата за работу в ночное время (с.22.00. до 06.00.) производится:

4.1.1. среднему и младшему медицинскому персоналу стационарного отделения «Дом-интернат малой вместимости для граждан пожилого возраста и инвалидов» - 50 процентов части должностного оклада за час работы с учетом повышения в связи с опасными условиями труда (в соответствии с Постановлениями Правительства МО от 19.01.2015 N 1/1, от 16.08.2017 № 648/27).

4.2. Водителям учреждения устанавливается (в соответствии с п. 4.4 Постановления Правительства МО от 11.07.2008 N 556/26):

- 1) доплата за особый режим работы в размере 50 процентов тарифной ставки;
- 2) доплата за классность (за 1 класс - в размере 25 процентов тарифной ставки; за 2 класс - в размере 10 процентов тарифной ставки).

4.3. С письменного согласия работника при наличии производственной необходимости работодателем работнику может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

4.3.1. За совмещение профессий (должностей), за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за выполнение работником дополнительной работы по той же профессии (должности) путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ доплата работнику производится в пределах фонда оплаты труда. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ);

4.3.2. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за выполнение работником дополнительной работы по той же профессии (должности) путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ не может превышать 50 процентов от должностного оклада, исходя из размера которого устанавливается доплата, при этом объем работ не должен превышать 50 процентов объема работ по должности.

4.3.3. По одной вакантной должности (профессии) выполнение дополнительной работы может быть поручено нескольким работникам, но общая сумма доплат не может превышать должностного оклада по этой вакантной должности (профессии).

4.3.4. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

4.3.5. При достижении сторонами согласия по вопросу выполнения дополнительной работы, заключается дополнительное соглашение к трудовому договору работника, с одновременным изданием приказа, определяющего содержание и объем дополнительной работы.

4.3.6. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

5. НАДБАВКИ

5.1. Работникам учреждения на основании Порядка исчисления стажа, утвержденным распоряжением министра социальной защиты населения Московской области от 28.09.2011 № 77-р/а «Об утверждении Порядка исчисления стажа, дающего право на получение надбавки за продолжительность работы в государственных учреждениях социального обслуживания Московской области» за продолжительность работы в учреждениях социального обслуживания Московской области устанавливается надбавка в следующих размерах:

1) от трех до пяти лет - в размере 20 процентов должностного оклада (тарифной ставки);

2) свыше пяти лет - 30 процентов должностного оклада (тарифной ставки).

5.2. Порядок исчисления стажа, дающего право на получение надбавки, утверждается Министерством социального развития Московской области по согласованию с Комитетом по труду и занятости населения Московской области и с учетом мнения отраслевого профсоюза.

5.3. Врачам и среднему медицинскому персоналу стационарного отделения «Дом-интернат малой вместимости для граждан пожилого возраста и инвалидов», расположенному в сельской местности, устанавливается надбавка за продолжительность работы в учреждениях в следующих размерах:

5.3.1. от трех до пяти лет - в размере 30 процентов должностного оклада;

5.3.2. от пяти до семи лет - в размере 45 процентов должностного оклада;

5.3.3. свыше семи лет - в размере 60 процентов должностного оклада.

5.4. Персональная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается директору учреждения в процентном соотношении к должностному окладу в соответствии с трудовым договором, заключенным с ним Министром социального развития Московской области.

6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. При планировании фонда оплаты труда учреждению предусматриваются дополнительные ассигнования в размере от 1 до 10 процентов от планового фонда оплаты труда, исчисленного по фонду оплаты труда на 1 января планируемого года, на установление выплат стимулирующего характера.

6.2. Руководитель учреждения самостоятельно определяет размеры и условия выплат стимулирующего характера в пределах соответствующих бюджетных ассигнований.

6.3. Установление выплат стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты, работникам учреждения производятся с учетом:

6.3.1. показателей эффективности деятельности сотрудников учреждения и критериев оценки их работы;

6.3.2. целевых показателей эффективности деятельности учреждения;

6.3.3. мнения Первичной профсоюзной организации учреждения.

6.4. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет бюджетных средств и средств, полученных от платных дополнительных услуг и иной приносящей доходы деятельности.

6.4. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя учреждения, устанавливается в размере до 1,5-кратного размера должностного оклада, тарифной ставки.

6.6. Размер выплат устанавливается в процентах к должностному окладу или в твердой сумме.

6.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Министерством социального развития Московской области.

6.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный срок (не более одного года) при наличии средств фонда оплаты труда.

6.6. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются и регулируются в соответствии Положением о выплатах стимулирующего характера ГБУСО МО «Комплексный центр социального обслуживания и реабилитации «Мытищинский», которое утверждается директором по согласованию с Первичной профсоюзной организацией учреждения.

7. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Работник учреждения при наличии вакантных должностей имеет право заключить трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы в учреждении, которая будет являться внутренним совместительством.

7.1.1. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) производится согласно условий заключенного трудового договора пропорционально отработанному времени исходя из установленного конкретному работнику должностного оклада (тарифной ставки) в пределах 50 % месячной нормы рабочего времени по исполняемой в рамках внутреннего или внешнего совместительства должности, с начислением всех установленных повышений, доплат, надбавок и иных выплат.

7.1.2. Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должности в порядке внутреннего совместительства производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

7.2. Оплата труда работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени производится в соответствии с частью 3 ст. 93 ТК РФ с начислением всех установленных повышений, доплат и надбавок, компенсационных и иных выплат.

7.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

7.3.1. Согласно ст. 153 ТК РФ по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7.3.2. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.4. Работа за пределами нормальной продолжительности времени (сверхурочная работа) не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

7.5. Оплата труда медицинских сестер производится исходя из минимального должностного оклада в случае истечения срока действия и утраты ранее присвоенной квалификационной категории.

7.6. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

7.7. Для отдельных категорий работников, которыми по условиям работы не может быть соблюдена ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени, в учреждении ведется суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом является год. Порядок расчета заработной платы при суммированном учете рабочего времени определяется Приложением 10 к Учетной политике учреждения.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и
ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя
из 9-10 тарифных разрядов Единой тарифной сетки

1. Водитель автомобиля
2. Слесарь-сантехник
3. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

Основание: Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах в государственных учреждениях социального обслуживания Московско области, утвержденный распоряжением Министерства социального развития Московской области № 19РВ-24 от 29.03.2017 г.

Примечания:

1. Высококвалифицированным рабочим, имеющим квалификационный разряд не ниже 5-го, занятых на важных и ответственных работах, к качеству работы которых предъявляются специальные требования при работах высшей сложности, может устанавливаться оплата труда из тарифной ставки 9,10 разряда тарифной сетки.
2. Вопрос об установлении конкретному рабочему оплаты труда в соответствии с настоящим перечнем решается директором Учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с квалификацией, объемом и качеством выполняемых им работ. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ, РАБОТА В КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО НА
ПОВЫШЕНИЕ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ТАРИФНЫХ СТАВОК) В СВЯЗИ
С ОСОБЫМ ХАРАКТЕРОМ РАБОТЫ И СПЕЦИФИКОЙ ТРУДА**

Категория должностей	Структурное подразделение	Размер повышения (%)
1. Социальные работники	Специализированное отделение социально-медицинского обслуживания на дому	65%
2. Социальные работники	Отделения социального обслуживания на дому	55 %
3. Заведующий отделением, медицинские сестры	Специализированное отделение социально-медицинского обслуживания на дому	25%
4. Врачи, средний медицинский персонал всех наименований; директор, заместители директора, руководители (кроме указанных в п.3, п.5), специалисты, служащие и рабочие всех профессий	Отделение социального на дому, отделение срочного социального обслуживания, отделение активного долголетия, административно-управленческий аппарат, отделение ремонтно-технического обслуживания и содержания территорий, стационарное отделение «Дом-интернат малой вместимости для граждан пожилого возраста и инвалидов».	15 %
5. Врачи, средний медицинский персонал всех наименований; руководители (заведующие отделениями), специалисты	Отделение социальной реабилитации №1, отделение социальной реабилитации №2, отделение социальной реабилитации №3, отделение психолого-педагогической помощи	25%
6. Младший медицинский персонал	Стационарное отделение «Дом-интернат малой вместимости для граждан пожилого возраста и инвалидов».	80 %

Примечание:

Работнику, имеющему право на повышение должностного оклада (тарифной ставки) по двум и более основаниям, повышение производится не более чем на 30 процентов, младшему медицинскому персоналу не более чем на 90 процентов.