Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Республики Карелия «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, № 5»

Представитель работодателя – Директор ГБУ СО РК «Центр помощи детям № 5»	Представитель работников – председатель Совета трудового коллектива ГБУ СО РК «Центр помощи детям № 5»
_____И.Г.Платова	_____И.Л.Заборских
«___»_____2018 года	«30»_01_____2018 года

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

к Коллективному договору
государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Республики Карелия «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, № 5» на 2016 - 2019 годы (регистрационный номер № 115 от 30.11.2016 г.)

Зарегистрирован в журнале уведомительной регистрации коллективных договоров, заключенных в Республике Карелия 19 февраля 2018 года

Регистрационный номер 10/2018.

Гл. спец-ст отдела ТОиГЗУТ С.Ю. Шанин

Утверждено на Общем собрании работников
ГБУ СО РК «Центр помощи детям № 5»
30 января 2018 года

г. Сегежа

Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Республики Карелия «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, № 5», именуемое в дальнейшем «работодатель», в лице директора Платовой Ирины Георгиевны, действующей на основании Устава и работники, в лице своих представителей: председателя Совета трудового коллектива государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Республики Карелия «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, № 5» Заборских Ирины Леонидовны, действующей на основании Положения о Совете трудового коллектива от 09.03.2016 г. Протокол № 1, именуемые в дальнейшем «работники», заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

Внести следующие изменения и дополнения в коллективный договор государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Республики Карелия «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, № 5» на 2016 - 2019 годы:

1. Приложение №1 к Коллективному договору «Положение об оплате руда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Республики Карелия «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, №5» изложить в новой редакции:

Приложение №1 к Коллективному договору
Утверждено приказом №03 от

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Республики Карелия «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, № 5»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Республики Карелия «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, № 5», подведомственного Министерству социальной защиты Республики Карелия, (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений», и призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Республики Карелия «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, № 5» (далее - учреждение).

1.2. Деятельность учреждения относится к виду экономической деятельности: «Деятельность по уходу с обеспечением проживания прочая».

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера на основе Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства

Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия» (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

- размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера на основе Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия» (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

- условия оплаты заместителей руководителя, главного бухгалтера.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труды, принимаются работодателем с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации, если количество членов профсоюза в учреждении составляет 50 процентов и выше от общего количества работников, а при его отсутствии, или если количество членов профсоюза составляет менее 50 процентов, с учетом мнения Совета трудового коллектива.

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

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Республики Карелия, устанавливаемой в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.7. В целях реализации гарантии, предусмотренной пунктом 1.6. настоящего Положения работникам, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), чья месячная заработная плата оказывается ниже размера минимальной заработной платы в Республике Карелия, устанавливается доплата в размере необходимом для достижения указанного размера минимальной заработной платы. Доплата устанавливается на основании приказа работодателя.

1.8. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается 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, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также с учетом настоящего Положения.

1.9. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором. Работодатель вправе заключить с работником трудовой договор («эффективный контракт»), в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.10. При установлении систем оплаты труда работников учреждений работодатель обеспечивает:

1.10.1. Наличие показателей и критериев для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

1.10.2. Применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.12. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Оплата труда работников учреждений включает в себя:
- оклад (должностной оклад),
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ).

2.2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг». Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	ПКГ "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"		
	1-й квалификационный уровень	специалист по социальной работе	5938
2	ПКГ "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	заведующий отделением	7124

2.2.2. Размеры окладов (должностных окладов) педагогических работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	помощник воспитателя	5018
2	ПКГ должностей педагогических работников		
	1-й квалификационный уровень	инструктор по труду; музыкальный руководитель	5938
	2-й квалификационный уровень	социальный педагог	6729
	3-й квалификационный уровень	воспитатель	6989

2.2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности работников физической культуры и спорта, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта.» Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
	1-й квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физкультуре	5938

2.2.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности в области охраны труда, устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 года №559н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей, руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда». Размер должностного оклада по ПКГ:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	ПКГ «Должности специалистов»	специалист по охране труда	6594

2.2.5. Оклады (должностные оклады) работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	ПКГ «общеотраслевые должности		

	служащих первого уровня»		
	1-й квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь-машинистка	3962
	3-й квалификационный уровень	начальник хозяйственного отдела, шеф-повар	5018
2	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
	1-й квалификационный уровень	бухгалтер, экономист, программист, психолог, специалист по кадрам, юрисконсульт	6594

2.2.6. Оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих установлены в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

№ п/п	Перечень рабочих профессий	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	наименование профессий с 1 квалификационным разрядом	сторож (вахтер), кастелянша, кладовщик, мойщик посуды, подсобный рабочий, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений, уборщик территории	3962
2	наименование профессий с 2 квалификационным разрядом	рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, оператор стиральных машин	4087
3	наименование профессий с 3 квалификационным разрядом	повар	4196
4	наименование профессий с 4 квалификационным разрядом	водитель автомобиля	4378

2.2.7. Оклады (должностные оклады) работников, должности или профессии которых не определены в соответствующих приказах Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации об утверждении профессиональных квалификационных групп, устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ:

- специалист по закупкам – 6594 рублей

2.3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.4. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.5. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения составляет не более 40 процентов.

Основной персонал – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуг (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал – работники учреждения, занятые организацией оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения, в том числе руководитель учреждения, его заместители, главный бухгалтер.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

3.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяется Положением об оплате труда руководителей государственных учреждений, подведомственных Министерству социальной защиты Республики Карелия, и устанавливается трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.2. Предельный уровень соотношения вредней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) в кратности от 1 к 6; предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера и средней заработной платы работников (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) в кратности от 1 до 5. При определении соотношения учитывается заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников учреждения, которая формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения:

- заместителя директора по общим вопросам – на 10% ниже должностного оклада руководителя,
- заместителя директора по организации работы – на 20% ниже должностного оклада руководителя,
- заместителя директора по гражданской обороне и вопросам комплексной безопасности – на 20% ниже должностного оклада руководителя,
- главного бухгалтера - на 10% ниже должностного оклада руководителя.

3.4. С учетом условий труда заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются:

3.4.1. Выплаты компенсационного характера, устанавливаются в соответствии с порядком и условиями предусмотренными разделом 4 настоящего Положения;

3.4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с порядком и условиями предусмотренными разделом 5 настоящего Положения.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премии по результатам работы.

3.5. Премии по результатам работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, но не более размера аналогичной стимулирующей выплаты, установленной руководителю учреждения за отчетный период

(в относительном выражении от размера оклада по занимаемой должности).

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам устанавливаются следующие выплаты 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 (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- доплата в размере необходимом для достижения размера минимальной заработной платы.

4.2. Повышенная оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, в размере 4% (четыре) от оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры компенсаций за работы с вредными и (или) опасными условиями труда (в абсолютном выражении), предоставляемые работникам на момент вступления в силу Положения, не могут быть снижены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Указанная выплата начисляется за время фактической занятости работника на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

4.3. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

4.3.1. В Беломорском муниципальном районе:

- районный коэффициент в размере 1,4;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера в следующих размерах: 10 % заработка по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 10 % за каждые последующие шесть месяцев работы, а по достижении 60-ти процентной надбавки – 10 % заработка за каждый последующий год работы до достижения 80 % заработка.

4.3.2. В Сегежском муниципальном районе:

- районный коэффициент в размере 1,3;
- процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера в следующих размерах: 10 % заработка по истечении первого года работы, с увеличением на 10 % заработка за каждый последующий год работы до достижения 50 % заработка.

4.4. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее года в районах Крайнего Севера и вступающей в трудовые отношения, процентная надбавка начисляется

в размере 20% по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 20 % за каждые последующие шесть месяцев, и по достижении 60 % процентной надбавки – в размере 20 % за год работы, а в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера - в размере 10% за каждые шесть месяцев работы.

4.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

4.5.1. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5.2. Выплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% оклада (должностного оклада) работника учреждения за каждый час работы в ночное время.

4.5.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

- при работе полный рабочий день – одинарная дневная ставка сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- при работе неполный рабочий день – одинарная часть оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.5.4. Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

4.6. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

4.7. Выплаты компенсационного характера, размеры которых устанавливаются в процентом отношении от оклада (должностного оклада), не образуют новый оклад (должностной оклад).

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. В целях стимулирования работников учреждения к повышению эффективности труда устанавливаются выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учётом достижения показателей эффективности деятельности работников.

Разработка показателей эффективности деятельности работников учреждений и критериев их оценки 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.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на определённый срок и должны быть связаны с особенностью поручаемой работнику работы. При установлении выплаты учитывается:

- интенсивность и напряжённость в работе (определяется по результатам анализа выполненного объёма работы за отчётный период);
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения (на период усложнения режима работы);
- внедрение и использование современных технологий и новых форм организации социального обслуживания (на период внедрения);
- участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- выполнение особо важных и срочных работ;

и иное.

Указанная выплата устанавливается ежемесячно с учетом результатов деятельности работников.

5.4. С целью поощрения работников учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и год. Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы может определяться в абсолютном размере или в процентах к окладу работника за фактически отработанное время. Максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения по итогам работы рассматриваются и распределяются Комиссией по распределению стимулирующих выплат при наличии фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа учреждения.

5.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре (эффективном контракте), дополнительном соглашении к трудовому договору (эффективному контракту) с работником.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников данного учреждения.

6.2 Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидии, поступающей из бюджета Республики Карелия.

6.3. С учётом обеспечения финансовыми средствами по решению директора учреждения, работнику, участвующему во Всероссийском конкурсе на звание «Лучший работник учреждения социального обслуживания» и включенному по результатам второго и третьего этапов в состав лауреатов устанавливается единовременная выплата стимулирующего характера. Размер выплаты – конкретный размер в 20% от оклада (должностного оклада).

2. Приложение №1 к Коллективному договору «Положение об оплате руда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Республики Карелия «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, №5» вступает в силу с 01 января 2018 года.