

Представитель работодателя

Директор
ГБУ ЦССВ «Полярная звезда»


М.З. Назаренко
«05» декабря 2025 г.

Представитель работников
Председатель Совета трудового
коллектива ГБУ ЦССВ «Полярная
звезда»

О.А. Прилипко
«05» декабря 2025 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

о внесении изменений в коллективный договор от 08.07.2024 № 290
Государственного бюджетного учреждения города Москвы
Центр содействия семейному воспитанию «Полярная звезда»
Департамента труда и социальной защиты населения города
Москвы

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
ЗАРЕГИСТРИРОВАНЫ
№ 1636 от 11.12 2025 г.

г. Москва

Государственное бюджетное учреждение города Москвы Центр содействия семейному воспитанию «Полярная звезда» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы, работодатель, в лице директора ГБУ ЦССВ «Полярная звезда» Назаренко Марины Зариковны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице председателя Совета трудового коллектива ГБУ ЦССВ «Полярная звезда» Прилипко Ольги Александровны, действующей на основании постановления общего собрания трудового коллектива ГБУ ЦССВ «Полярная звезда», с другой стороны, заключили дополнительное соглашение к коллективному договору от 08.07.2024 № 290, о нижеследующем:

1. Внести изменения в Приложение № 2 к Коллективному договору ГБУ ЦССВ «Полярная звезда» Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы Центр содействия семейному воспитанию «Полярная звезда» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы на 2024 – 2026 годы:

- пункт 4.1. изложить в следующей редакции:

4.1. К выплатам компенсационного характера работникам Центра относятся:

№	Наименование выплаты	Установленный в Центре размер выплаты	Перечень должностей
1	Выплата за особые условия труда и работу с тяжелым контингентом.	Устанавливается до 30 процентов от должностного оклада работника:	Основной персонал, непосредственно занятый оказанием государственных услуг.
		- 10 процентов за работу с воспитанниками Центра;	
		- 30 процентов за работу с воспитанниками Центра, с зависимостями, склонными к асоциальному поведению и самовольным уходам.	Педагогический и младший персонал, работающий в квартирах, где проживают воспитанники с зависимостями, склонные к асоциальному поведению и самовольным уходам.
2	Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или)	Устанавливается в размере 4 процентов от должностного оклада.	Социальный педагог, младший воспитатель, помощник

	опасными условиями труда.		воспитателя, медицинская сестра, старшая медицинская сестра, уборщик служебных помещений, уборщик территории.
3	Доплата за совмещение профессий (должностей)	Доплата производится в пределах размера фонда оплаты труда по совмещаемой профессии (должности) в процентах от должностного оклада работника либо в абсолютном значении.	Все должности, согласно штатному расписанию Центра
4	Доплата за расширение зон обслуживания.	Размер доплаты устанавливается в пределах размера фонда оплаты труда в процентах от должностного оклада работника либо в абсолютном значении.	Все должности, согласно штатному расписанию Центра
5	Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.	Размер доплаты устанавливается в пределах размера фонда оплаты труда в процентах от должностного оклада работника либо в абсолютном значении.	Все должности, согласно штатному расписанию Центра
6	Доплата за увеличение объема работы	Размер доплаты устанавливается в пределах размера фонда оплаты труда в процентах от должностного оклада работника либо в абсолютном значении.	Все должности, согласно штатному расписанию Центра
7	Оплата сверхурочной работы.	За первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.	Все должности, согласно штатному расписанию Центра
8	Оплата за работу в ночное время.	Размер повышения оплаты составляет 25 процентов от	Младший воспитатель, помощник вос-

		должностного оклада, рассчитанных за каждый час работы в ночное время, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.	питателя, социального педагога, а также другие должности по решению администрации в связи с производственной необходимостью.
9	Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.	В размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), включая компенсационные и стимулирующие выплаты, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; В размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), включая прочие компенсационные и стимулирующие выплаты, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.	Все должности, согласно штатному расписанию Центра

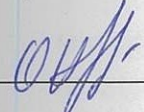
2. Изменения вступают в силу с 01 декабря 2025 года.

3. Настоящее соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора от 08.07.2024 № 290.

Приложение № 2
к Коллективному договору
ГБУ ЦССВ «Полярная звезда»
на 2024 – 2026 годы

ОГЛАСОВАНО

председатель Совета трудового коллектива
БУ ЦССВ «Полярная звезда»

 О.А. Прилипко

05» декабря 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГБУ ЦССВ «Полярная звезда»
 М.З. Назаренко
«05» декабря 2025 г.

**Положение об оплате труда работников
Государственного бюджетного учреждения города Москвы
Центр содействия семейному воспитанию
«Полярная звезда»
Департамента труда и социальной защиты населения города
Москвы.**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы Центр содействия семейному воспитанию «Полярная звезда» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы определяет порядок, размер и условия оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы Центр содействия семейному воспитанию «Полярная звезда» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (далее - Центр) и распространяется на работников Центра, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием (включая работников, работающих по совместительству и принятых на временную работу).

1.2. В настоящем Положении используются следующие основные термины и понятия:

1.2.1. Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета выплат стимулирующего, компенсационного и социального характера.

1.2.2. Профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) – группы должностей служащих, сформированные с учетом сферы

6

деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

1.2.3. Выплаты компенсационного характера – доплаты и надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1.2.4. Выплаты стимулирующего характера – выплаты, направленные на мотивацию работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.2.5. Выплаты социального характера – разовая (единовременная) материальная помощь работникам Центра, оказываемая в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

1.2.6. Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Центром на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2.7. Заработная плата работника – совокупность должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера.

1.2.8. Основной персонал – работники Центра, непосредственно оказывающие услуги (выполнение работы), направленные на достижение определенных уставом Центра целей деятельности, а также их непосредственные руководители (руководители соответствующих структурных подразделений).

1.2.9. Административно – управленческий персонал – работники Центра, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Центра, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Центра.

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

1.3. Настоящее положение разработано с учетом норм и правил, установленных:

1.3.1. Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.3.2. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам.

1.3.3. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

1.3.4. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 г. № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг».

1.3.5. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

1.3.6. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 мая 2008 г. № 242 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах».

1.3.7. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

1.3.8. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

1.3.9. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 г. № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

1.3.10. Профессиональными стандартами.

1.3.11. Постановлением Правительства Москвы от 24 октября 2014 г. № 619 – ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы».

1.3.12. Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

1.3.13. Соглашениями Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений.

1.3.14. Правовыми актами Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы.

1.3.15. Иными актами и документами, устанавливающими нормы, правила и рекомендации в сфере регулирования социально – трудовых отношений.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников Центра включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда Центра.

Размеры окладов (должностных окладов) работников Центра устанавливаются руководителем Центра в разрезе профессиональных

8

квалификационных групп и квалификационных уровней не ниже размеров минимальных рекомендованных окладов, с учетом размера фонда оплаты труда Центра, а также сложности и объема выполняемой работником Центра работы.

2.2. Фонд оплаты труда Центра – объем денежных средств, необходимых для оплаты труда по должностным окладам, осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера, формируется из бюджетных ассигнований, выделяемых за счет средств бюджета города Москвы.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Центра устанавливается в размере не менее 30 процентов от фонда оплаты труда работников Центра.

Выплаты социального характера производятся за счет средств фонда оплаты труда Центра.

2.3. Заработная плата работников Центра, полностью отработавших месячную норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнивших норму труда, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве.

2.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится пропорционально времени, фактически отработанному в указанных условиях.

2.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

2.6. Заработная плата работникам Центра выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к коллективному договору).

2.7. Обязательными для включения в трудовой договор с работником Центра являются условия оплаты труда (в том числе, размер должностного оклада, условия и размер выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок, место и сроки выплаты заработной платы).

3. Установление должностных окладов

3.1. Должностные оклады, установленные в Центре на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности с учетом отнесения должности к профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню, а также с учетом минимальных рекомендованных окладов и размера повышающего коэффициента к минимальному рекомендованному должностному окладу, утвержденных учредителем, приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

3.2. Оклады для профессий рабочих по тарифным разрядам единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих приведены в приложении 2 к настоящему Положению.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. К выплатам компенсационного характера работникам Центра относятся:

№	Наименование выплаты	Установленный в Центре размер выплаты	Перечень должностей
1	Выплата за особые условия труда и работу с тяжелым контингентом.	Устанавливается до 30 процентов от должностного оклада работника:	Основной персонал, непосредственно занятый оказанием государственных услуг.
		- 10 процентов за работу с воспитанниками Центра; - 30 процентов за работу с воспитанниками Центра, с зависимостями, склонными к асоциальному поведению и самовольным уходам.	Педагогический и младший персонал, работающий в квартирах, где проживают воспитанники с зависимостями, склонные к асоциальному поведению и самовольным уходам.
2	Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.	Устанавливается в размере 4 процентов от должностного оклада.	Социальный педагог, младший воспитатель, помощник воспитателя, медицинская сестра, старшая медицинская сестра, уборщик служебных помещений, уборщик территории.
3	Доплата за совмещение профессий (должностей)	Доплата производится в пределах размера фонда оплаты труда по совмещаемой профессии (должности) в процентах от должностного оклада работника либо в абсолютном значении.	Все должности, согласно штатному расписанию Центра

4	Доплата за расширение зон обслуживания.	Размер доплаты устанавливается в пределах размера фонда оплаты труда в процентах от должностного оклада работника либо в абсолютном значении.	Все должности, согласно штатному расписанию Центра
5	Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.	Размер доплаты устанавливается в пределах размера фонда оплаты труда в процентах от должностного оклада работника либо в абсолютном значении.	Все должности, согласно штатному расписанию Центра
6	Доплата за увеличение объема работы	Размер доплаты устанавливается в пределах размера фонда оплаты труда в процентах от должностного оклада работника либо в абсолютном значении.	Все должности, согласно штатному расписанию Центра
7	Оплата сверхурочной работы.	За первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.	Все должности, согласно штатному расписанию Центра
8	Оплата за работу в ночное время.	Размер повышения оплаты составляет 25 процентов от должностного оклада, рассчитанных за каждый час работы в ночное время, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.	Младший воспитатель, помощник воспитателя, социальный педагог, а также другие должности по решению администрации в связи с производственной необходимостью.

9	Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.	В размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), включая компенсационные и стимулирующие выплаты, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; В размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), включая прочие компенсационные и стимулирующие выплаты, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.	Все должности, согласно штатному расписанию Центра
---	--	--	--

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются дополнительно к должностным окладам Центра, не образуют новый оклад (ставку) и не учитываются при наличии иных выплат, установленных к должностному окладу.

4.3. Компенсационные выплаты работникам за особые условия труда и работу с тяжелым контингентом:

4.3.1. Выплата за особые условия труда и работу с тяжелым контингентом устанавливается в размере до 30 процентов от должностного оклада. Перечень категорий работников, которым устанавливается выплата за особые условия труда и работу с тяжелым контингентом утверждается приказом директора Центра.

4.4. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

4.4.1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере 4 процентов от должностного оклада и определяется в зависимости от результатов специальной оценки труда, проведенной в соответствии с действующим законодательством.

4.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;

- сверхурочной работе;
- работе в ночное время;
- работе в выходные и нерабочие дни.

4.5.1. Работникам учреждений за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с их согласия производится доплата:

- за совмещение профессий (должностей), а именно за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности);

- за расширение зон обслуживания, а именно выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, порученной дополнительной работы по такой же профессии (должности);

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, а именно исполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности), возложенной трудовым договором на временно отсутствующего в связи с болезнью, отпуском и по другим причинам отсутствия работника, за которым в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации сохраняется рабочее место (должность). При этом замещающий работник не должен являться штатным заместителем отсутствующего работника;

- за увеличение объема работы, а именно выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительного функционала, не входящего в его должностные обязанности и в отсутствие в учреждении обособленных штатных единиц;

- за ведение воинского учета, устанавливается работнику учреждения, на которого распорядительным документом учреждения возложены функции по ведению воинского учета (мобилизационной работы). Размер выплаты за ведение воинского учета – до 25 процентов от должностного оклада (оклада), ставки работника;

- иные виды дополнительных работ в отсутствие обособленных штатных единиц (уход за растениями живого уголка, ведение сайта учреждения, электронных баз данных и электронных форм отчетности, оформление и наполнение витрин, стендов; оформление и содержание костюмов для театрализованных действий; организация участия учреждения в торгах и др.).

4.5.2 Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего

работника производится в пределах размера фонда оплаты труда по совмещаемой должности в процентах от должностного оклада (оклада), ставки по основной профессии (должности) работника, или в абсолютной сумме, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора. При этом размер доплаты не должен превышать размера денежных средств, выделяемых на оплату труда по вакантной профессии (должности) независимо от числа лиц, которым устанавливается доплата.

4.5.3. Доплата за увеличение объема работы производится в пределах размера должностного оклада (оклада), ставки работника в процентах от должностного оклада (оклада), ставки или в абсолютной сумме.

4.5.4. Поручаемая работнику дополнительная работа путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, в котором прописываются содержание и объем дополнительной работы, размер доплаты за нее и срок выполнения такой работы. Оплата дополнительной работы производится пропорционально, фактически отработанному времени.

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.

4.6. Выплата за сверхурочную работу:

4.6.1. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.6.2. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

4.6.3. Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.6.4. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться вместо повышенной оплаты предоставлением дополнительного времени отдыха в объеме времени, отработанного сверхурочно.

4.7. Выплата за работу в ночное время:

4.7.1. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в размере 25 процентов от должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время, включая прочие компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.7.2. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни:

4.7.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с приказом директора Центра. Размер выплаты составляет:

- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части

оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), включая прочие компенсационные и стимулирующие выплаты, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), включая прочие компенсационные и стимулирующие выплаты, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.7.4. 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.

День отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

4.7.5. Порядок оплаты за работу в выходные и нерабочие дни не распространяется на работников со сменным графиком работы.

4.8. Выплаты компенсационного характера за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных трудовым договором, за исключением премий.

4.9. Перечень видов выплат компенсационного характера устанавливается в соответствии со Справочником видов выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера для работников учреждений, утверждаемым Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. В целях повышения мотивации работника Центра к качественному труду и поощрения за результаты его труда в Центре устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

№	Наименование выплаты	Размер выплаты	Перечень должностей
1	Премия по итогам работы за месяц.	Размер премии устанавливается в пределах размера фонда оплаты труда в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном значении.	Все должности, согласно штатному расписанию Центра
2	Премия по итогам работы за квартал.		
3	Премия по итогам работы за год.		
4	Премия к праздничным датам.		
5	Премия к юбилейным датам.		
6	Премия за выполнение особо важных и ответственных заданий.		
7	Надбавка за стаж работы.	В размере 20 процентов – за стаж работы от 3 до 5 лет; В размере 30 процентов – за стаж работы свыше 5 лет.	
8	Выплаты за интенсивность, сложность и напряженность в работе.	Размер выплаты устанавливается в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном значении директором Центра.	
9	Выплата в связи с награждением, к почетной грамоте, к благодарности, к благодарственному письму.	В размере 30 процентов от должностного оклада – за высокие результаты работы, отмеченные руководством Центра объявлением Благодарности работнику; В размере 25 тысяч рублей – за высокие результаты работы, отмеченные руководством Департамента труда и	

		социальной защиты населения города Москвы, объявлением Благодарности работнику. В размере 50 процентов от должностного оклада – за высокие результаты работы, отмеченные руководством Центра награждением работника Почетной грамотой; В размере 50 тысяч рублей – за высокие результаты работы, отмеченные награждением работника Почетной грамотой Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы.	
10	Надбавка за квалификационную категорию	В размере 30 процентов – за высшую квалификационную категорию; В размере 20 процентов – за I квалификационную категорию; В размере 10 процентов – за II квалификационную категорию.	Должности относящиеся к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» и «Врачи и провизоры»
11	Выплата за классность водителям автомобилей	В размере не более 25 процентов – за 1 класс; В размере не более 10 процентов – за 2 класс.	Должности относящиеся к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

5.2. Порядок, размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Центра по согласованию с Советом трудового коллектива в пределах средств, определенных на оплату труда в плане финансово – хозяйственной деятельности, и должны быть конкретизированы в трудовых договорах работников.

5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются дополнительно к должностным окладам работников Центра, не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

5.4. Стимулирующие выплаты за стаж работы:

5.4.1. Стимулирующая выплата за стаж работы в государственных учреждениях социальной защиты населения города Москвы устанавливается в форме процентной надбавки к должностному окладу.

5.4.2. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в Центре, надбавка за стаж работы устанавливается и по должностям, занятым по совместительству в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

5.4.3. Надбавка за стаж работы устанавливается в процентах к должностному окладу работников без учета других стимулирующих выплат и выплат компенсационного характера.

5.4.4. В стаж работы в государственных учреждениях социальной защиты населения города Москвы, дающий право на получение стимулирующей выплаты за стаж работы, засчитываются следующие периоды работы:

- период работы в государственных учреждениях социальной защиты населения города Москвы. К государственным учреждениям социальной защиты населения города Москвы относятся учреждения всех типов, подведомственные Департаменту труда и социальной защиты населения города Москвы.

- период работы в государственных учреждениях, переданных в ведомственное подчинение Департаменту труда и социальной защиты населения города Москвы в соответствии с законодательством;

- период военной службы, в том числе по контракту. Данный период засчитывается в стаж, дающий право на надбавку, из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения граждан на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) – один день военной службы за два дня работы;

- периоды работы в органах социальной защиты населения города Москвы;

- периоды работы сотрудников клиентских служб на присоединенных территориях, включенные в стаж работы для начисления надбавки в соответствии с приказом Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы от 28 июня 2012 г. № 940к «Об отдельных вопросах оплаты труда работников клиентских служб ГБУ ЦСО Департамента социальной защиты населения города Москвы»;

- иные периоды работы (службы), опыт и знания, по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, которые включаются в стаж на основании решения комиссии, созданной приказом директора Центра.

5.4.5. В стаж работы в учреждениях социальной защиты населения города Москвы, дающий право на установление надбавки за стаж работы засчитывается время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также время вынужденного прогула при

неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе.

5.4.6. При исчислении стажа для назначения надбавки суммируются все включаемые (засчитываемые) в него периоды работы.

5.4.7. Документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

5.4.8. Решение об установлении надбавки за стаж работы принимается комиссией, состав которой утверждается приказом директора Центра.

5.5. Стимулирующая выплата за интенсивность, сложность и напряженность в работе:

5.5.1. Выплата за интенсивность, сложность и напряженность в работе устанавливаются при высокой интенсивности работы и работе, требующей от работника повышенного внимания, напряжения и т. д.

5.5.2. Размер стимулирующей выплаты за интенсивность, сложность и напряженность в работе устанавливается в процентном отношении к должностному окладу или фиксированной суммой директором Центра, не носит обязательный характер и производится при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.5.3. Выплата за интенсивность, сложность и напряженность в работе устанавливается приказом учреждения с указанием конкретного размера надбавки работнику на определенный период, не превышающий один год, и выплачивается пропорционально фактически отработанному времени.

5.6. Стимулирующая выплата в связи с награждением, к почетной грамоте, к благодарственному письму:

5.6.1. Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы, отмеченные руководством Центра объявлением Благодарности работнику, поощряются единовременной выплатой в размере 30 процентов должностного оклада.

Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы, отмеченные руководством Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы объявлением Благодарности работнику, поощряются единовременной выплатой в размере 25 тысяч рублей.

5.6.2. Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы, отмеченные руководством Центра награждением работника Почетной грамотой, поощряются единовременной выплатой в размере 50 процентов должностного оклада.

Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы, отмеченные награждением работника Почетной грамотой Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы, поощряются единовременной выплатой в размере 50 тысяч рублей.

5.7. Стимулирующая выплата за квалификационную категорию устанавливается в форме надбавки к должностному окладу при наличии у

медицинских работников квалификационной категории, присвоенной аттестационной комиссией.

Стимулирующая выплата устанавливается работнику со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.8. Стимулирующая выплата за классность водителям автомобилей:

5.8.1. Стимулирующая выплата за классность водителям автомобилей устанавливается в форме процентной надбавки к должностному окладу.

Стимулирующая выплата устанавливается работнику приказом со дня вынесения решения комиссией.

5.9. Перечень видов выплат стимулирующего характера устанавливается в соответствии со Справочником видов выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера для работников учреждений, утверждаемым Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы.

6. Выплаты социального характера

6.1. Выплаты социального характера осуществляются посредством предоставления работникам Центра разовой (единовременной) материальной помощи.

6.2. Выплаты социального характера осуществляются в зависимости от финансовых возможностей Центра.

6.3. В Центре устанавливаются следующие виды выплат социального характера:

№	Наименование выплаты	Размер выплаты, руб.
1	Материальная помощь	До 50 000,00
2	Пособие на погребение	До 50 000,00
3	Единовременная социальная выплата	Размер определяется Учредителем.

6.4. Предельный размер по каждой выплате социального характера и порядок предоставления выплат работникам устанавливается Коллективным договором.

7. Особенности оплаты труда директора, заместителей директора Центра

7.1. Заработная плата директора Центра, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Ежегодно директору Центра учредителем устанавливается предельный уровень средней заработной платы.

7.2. Размер должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат и предельного уровня средней заработной платы директора Центра определяется трудовым договором с учредителем.

7.3. Размер должностного оклада заместителей директора Центра

20

устанавливается на 10 – 30 процентов ниже размера должностного оклада директора Центра и определяется в трудовом договоре с заместителем директора Центра.

7.4. Выплаты компенсационного характера директору Центра и его заместителям устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и разделом 4 настоящего Положения, при наличии условий труда, предусматривающих установление таких выплат.

7.5. Размер выплат стимулирующего характера директору Центра определяется учредителем. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера заместителям директора Центра определяются аналогично порядку и условиям установления выплат директору Центра.

№	Наименование выплаты	Размер выплаты	Перечень должностей
1	Надбавка за стаж работы.	В размере 20 процентов – за стаж работы от 3 до 5 лет; В размере 30 процентов – за стаж работы свыше 5 лет.	Директор Центра, заместитель директора Центра
2	Премия по итогам работы за месяц.	Размер выплаты устанавливается в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном значении, но не более 100 процентов от должностного оклада.	Директор Центра, заместитель директора Центра
3	Премия к праздничным датам.	Размер выплаты устанавливается в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном значении.	Директор Центра, заместитель директора Центра
4	Премия к юбилейным датам.	Размер выплаты устанавливается в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном значении.	Директор Центра, заместитель директора Центра
5	Премия за выполнение особо важных и ответственных заданий.	Размер выплаты устанавливается в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном значении.	Директор Центра, заместитель директора Центра
6	Выплата в связи с награждением, к почетной грамоте, к благодарности, к благодарственному письму.	В размере 30 процентов от должностного оклада – за высокие результаты работы, отмеченные руководством Центра объявлением Благодарности работнику;	Директор Центра, заместитель директора Центра

	В размере 25 тысяч рублей – за высокие результаты работы, отмеченные руководством Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы, объявлением Благодарности работнику; В размере 50 процентов от должностного оклада – за высокие результаты работы, отмеченные руководством Центра награждением работника Почетной грамотой; В размере 50 тысяч рублей – за высокие результаты работы, отмеченные награждением работника Почетной грамотой Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы.	
--	--	--

7.6. Выплаты социального характера осуществляются посредством предоставления директору Центра, заместителю директора разовой (единовременной) материальной помощи.

7.7. Виды выплат социального характера:

№	Наименование выплаты	Размер выплаты, руб.
1	Материальная помощь	До 50 000,00
2	Пособие на погребение	До 50 000,00
3	Единовременная социальная выплата	Размер определяется Учредителем.

7.8. Предельный уровень средней заработной платы заместителей директора Центра устанавливается директором Центра по согласованию с заместителем руководителя Департамента, курирующим деятельность Центра, на 10 – 30 процентов ниже предельного уровня средней заработной платы директора Центра.

22

Размер должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат заместителей директора Центра определяется в трудовом договоре с заместителем директора Центра.

8. Заключительные положения

8.1. Общий контроль правильности начисления заработной платы в Центре осуществляет директор Центра.

8.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор Центра несет ответственность в соответствии с законодательством.

При задержке выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив директора в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В случаях, предусмотренных статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, приостановление работы не допускается.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от директора Центра о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

8.3. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, осуществляется в соответствии со статьей 236 Трудового Кодекса РФ.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

8.4. Об изменении системы и условий оплаты труда работники Центра должны быть уведомлены письменно в порядке и в сроки, установленные действующим трудовым законодательством.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
Государственного бюджетного учреждения города Москвы
«Центр содействия семейному воспитанию «Полярная звезда»»
Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы

**Размеры должностных окладов, устанавливаемые
в Государственном бюджетном учреждении города Москвы
«Центра содействия семейному воспитанию «Полярная звезда»»**

№ п.п.	Наименование должности	Основной, вспомогательный персонал, АУП	Разряд	Категории	ШК	Квалификационный уровень	Размер должностного оклада, руб
1	Директор	АУП					161903,00
2	Заместитель директора	АУП					129522,00
3	Начальник планово-экономического отдела	АУП			ОДС-4	1	79179,00
4	Экономист	ВП			ОДС-3	1	54140,00
5	Специалист по закупкам	ВП			ОДС-3	1	54140,00
6	Специалист гражданской обороне	ВП			ПКГ 2 уровня	2	54140,00
7	Специалист по связям с общественностью	ВП			ОДС-3	1	54140,00

8	Системный администратор	ВП				ОДС-3	3	72207,00
9	Специалист по защите информации	ВП				ОДС-3	1	54140,00
10	Юрисконсульт	ОП				ОДС-3	1	54140,00
11	Специалист по кадрам	ВП				ОДС-3	1	54140,00
12	Специалист по охране труда	ВП				ОДС-3	1	54140,00
13	Делопроизводитель	ВП				ОДС-1	1	41689,00
14	Заведующий хозяйством	АУП				ОДС-2	2	45763,00
15	Заведующий складом	АУП				ОДС-2	2	45763,00
16	Кладовщик	ВП	2			ОПР-1	1	35467,00
17	Инженер	ВП				ОДС-3	1	54140,00
18	Водитель автомобиля	ВП	6			ОПР-2	2	41983,00
19	Уборщик служебных помещений	ВП	1			ОПР-1	1	33836,00
20	Уборщик территории	ВП	1			ОПР-1	1	33836,00
21	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 3 разряда	ВП	3			ОПР-1	1	37097,00
22	Слесарь электрик по ремонту электрооборудования 3 разряда	ВП	3			ОПР-1	1	37097,00
23	Повар	ВП	3			ОПР-1	1	37097,00

24	Заведующий отделением	АУП				Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг	7	91363,00
25	Психолог в социальной сфере	ОП				ОДС-3	1	60448,00
26	Врач-психиатр	ОП				Должности специалистов с высшим профессиональным (медицинским) образованием (врачи)	2	79464,00
27	Врач-педиатр	ОП				Должности специалистов с высшим профессиональным (медицинским) образованием (врачи)	2	79464,00
28	Специалист по социальной работе	ОП				Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг	1	58365,00

29	Старший воспитатель	ОП			ПКГ должностей педагогических работников	4	51678,00
30	Методист	ОП			ПКГ должностей педагогических работников	3	49896,00
31	Старшая медицинская сестра	ОП			Средний медицинский и фармацевтический персонал	5	46342,00
32	Медицинская сестра	ОП			Средний медицинский и фармацевтический персонал	3	41857,00
33	Специалист по социальной реабилитации	ОП			Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг	1	60448,00
34	Учитель-дефектолог	ОП			ПКГ должностей педагогических работников	4	51678,00
35	Социальный педагог	ОП			ПКГ должностей педагогических работников	2	48000,00
36	Младший воспитатель	ОП			ПКГ должностей педагогических работников	1	42800,00

37	Помощник воспитателя	ОП			ПКГ должностей педагогических работников		41689,00
38	Инструктор по физической культуре	ОП			ПКГ должностей педагогических работников	1	47500,00
39	Дежурный по режиму	ОП			ОДС-2	1	42800,00
40	Руководитель кружка	ОП			ПКГ должностей педагогических работников	1	51435,00
41	Технолог продукции и организации общественного питания	ВП			ОДС-2	1	42005,00

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
Государственного бюджетного учреждения города Москвы
Центр содействия семейному воспитанию «Полярная звезда»
Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы

Размеры окладов для профессий рабочих по тарифным разрядам единого тарифно – квалификационного
справочника работ и профессий рабочих, устанавливаемые
В Государственном бюджетном учреждении города Москвы
Центра содействия семейному воспитанию «Полярная звезда»

Разряд	1	2	3	4	5	6	7	8
Оклад, руб.	33836	35467	37097	38723	40354	41983	43612	45243

Пронумеровано, прошнуровано

и скреплено печатью ад

(Варшавы всее)

лист св

Директор

М.З. Назаренко

