

Представитель работников  
председатель первичной  
профсоюзной организации ГБУ  
Дом социального обслуживания  
«Северное Измайлово»



О.Н. Головина

«29.07.2025» 2025г.

Директор ГБУ Дом  
социального обслуживания  
«Северное Измайлово»



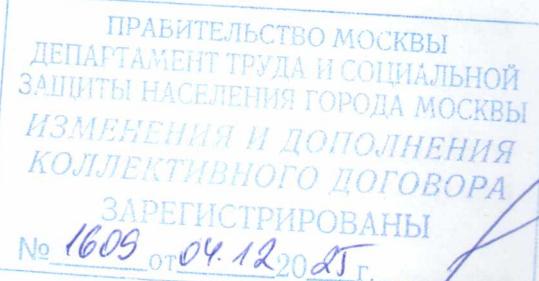
Я.С. Шестакова

«04.12.2025» 2025г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
ОТ 29.07.2025 № 420 (с 21.07.2025 по 20.07.2028)**

Государственного бюджетного учреждения города Москвы  
Дом социального обслуживания «Северное Измайлово»  
Департамента труда и социальной защиты  
населения города Москвы.

Москва



Работодатель Государственного бюджетного учреждения города Москвы Социальный дом «Северное Измайлово» в лице представителя работодателя – директора Шестаковой Яны Сергеевны, и Работники Государственного бюджетного учреждения города Москвы Социальный дом «Северное Измайлово», в лице председателя первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения города Москвы Социальный дом «Северное Измайлово» Головиной Оксаны Николаевны, вместе именуемые Стороны, заключили настояще дополнительное соглашение к коллективному договору от 29.07.2025 № 420 (с 21.07.2025 по 20.07.2028), о нижеследующем.

1. Дополнить коллективный договор приложением:

- Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы Дома социального обслуживания «Северное Измайлово» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (применяется, начиная с 01 декабря 2025 года).

2. Считать утратившим силу приложение № 2:

- Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы Дома социального обслуживания «Северное Измайлово» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы .

3. Считать утратившим силу приложение № 3:

- Перечень профессий и должностей на получение работниками специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.

4. Внести следующие изменения:

1. пункт 1.1 подпункт 2 изложить в следующей редакции :

«ДОГОВОР разработан на основе статьи 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Законов Российской Федерации от 12.12.2023 № 565 -ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закона города Москвы от 11.11.2009г. № 4 «О социальном партнерстве в городе Москве».

2. Пункт 2.6. подпункт 1, изложить в следующей редакции:

«- организует подготовку и дополнительное профессиональное образование работников учреждения».

Пункт 6.10 изложить в следующей редакции:

«Работодатель при необходимости обеспечивает организацию подготовки и дополнительного профессионального образования, женщин при выходе на работу после декретного отпуска, отпуска по уходу за ребёнком».

3. Пункт 2.11. изложить в следующий редакции:

«Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п.1, 5 -8,10 или 11 ч.1.статьи 81 или п.2 статьи 336 Трудового кодекса РФ»

4. Пункт 3.7 абзац 5 изложить в следующий редакции:

«Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом. А также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в

письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы»

5. Пункт 3.7. абзац 6 изложить в следующей редакции:

« Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, согласно статье 99 Трудового кодекса РФ»

6. Пункт 3.9 изложить в следующей редакции:

«При работе в ночное время установленная продолжительность работы сокращается на один час. Ночным считается время с 22.00 до 6.00 . Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере – 20% от часовой тарифной ставки. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя».

7. Пункт 7.5.3 изложить в следующей редакции: «Работодатель обязан предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев, согласно п.2. ст.122 Трудового кодекса РФ».

8. Пункт 7.8 изложить в следующей редакции:

«Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;  
работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном

содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию илиувечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

В других случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, иными федеральными законами либо коллективным договором.»

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель профсоюзного комитета  
ГБУ Социальный дом  
«Северное Измайлово»  
О.Н. Головина  
2025 г.



**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор  
ГБУ Социальный дом  
«Северное Измайлово»  
Я.С. Шестакова  
2025 г.



**Положение об оплате труда работников  
Государственного бюджетного учреждения города Москвы  
Дома социального обслуживания «Северное Измайлово»  
Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы Дома социального обслуживания «Северное Измайлово» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы определяет порядок, размер и условия оплаты труда работников Государственного учреждения города Москвы Государственного бюджетного учреждения города Москвы Дома социального обслуживания «Северное Измайлово» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (далее - Учреждение) и распространяется на работников Учреждения, 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 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 Учреждения, оказываемая в порядке, предусмотренном настоящим Положением;

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

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

1.2.8. Основной персонал - работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности, а также их непосредственные руководители (руководители соответствующих структурных подразделений);

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

1.2.10. Вспомогательный персонал - работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения 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 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

1.3.5. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

1.3.6. 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»;

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

1.3.8. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

1.3.9. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 мая 2008 г. № 242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природной и

техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах»;

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

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

1.3.12. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2008 г. № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства»;

1.3.13. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 г. № 341н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения (радиовещания)»;

1.3.14. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»;

1.3.15. 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»;

1.3.16. Профессиональными стандартами;

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

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

1.3.19. Соглашениями Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

1.3.20. Правовыми актами Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы;

1.3.21. 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 Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда Учреждения. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней не ниже размеров минимальных рекомендованных окладов, с учетом размера фонда оплаты труда Учреждения, а также сложности и объема выполняемой работником Учреждения работы.

2.2. Фонд оплаты труда Учреждения - объем денежных средств, необходимых для оплаты труда по должностным окладам, осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера формируется из:

- 2.2.1. Бюджетных ассигнований, выделяемых за счет средств бюджета города Москвы;
- 2.2.2. Доходов Учреждения от приносящей доход деятельности.

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

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

2.3. Заработка плата работников Учреждения, полностью отработавших месячную норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнивших норму труда, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

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 обработанному 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. Работникам, которым по условиям работы в соответствии с трудовыми договорами и правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, установлены сменный или скользящий график работы и не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, ведется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом - год. При этом продолжительность рабочего времени за учетный период не может превышать нормального числа рабочих часов по производственному календарю. В том случае, если условия труда являются вредными и (или) опасными, работнику устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом не более трех месяцев.

Особенности оплаты труда работников Учреждения, для которых установлен суммированный учет рабочего времени, определяются в соответствии с отраслевыми рекомендациями учредителя Учреждения.

2.7. Заработка плата работникам Учреждения выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором с работником Учреждения не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

2.8. Обязательными для включения в трудовой договор с работником Учреждения 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 Учреждении 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.

3.3. Перечень профессий рабочих, которые могут быть приравнены по условиям и порядку оплаты труда к профессиям рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы устанавливается Учреждением. Размеры окладов для профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, устанавливаются на уровне 8 разряда тарифной сетки:

<b>№</b>	<b>Наименование профессии рабочего</b>	<b>Размер оклада</b>
1	Водитель автомобиля	Согласно приложения 2

3.4. Оплата труда работника по должности "начальник медицинской службы" производится в порядке, установленном для должностей заместителей руководителя государственного учреждения.

#### **4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. К выплатам компенсационного характера работникам Учреждения относятся:

<b>№</b>	<b>Наименование выплаты</b>	<b>Установленный в Учреждении размер выплаты (при наличии, в процентах к должностному окладу или в рублях)</b>	<b>Перечень должностей (при наличии ограничений)</b>
1	Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	4% согласно заключения о проведенной специальной оценки условий труда	Заведующий отделением-врач-психиатр, главная медицинская сестра, врач-невролог, врач-терапевт, врач-эндокринолог, медицинская сестра по физиотерапии, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинский брат палатный (постовой), медицинская сестра по массажу, медицинский брат по массажу, помощник по уходу, уборщик служебных помещений, инструктор по лечебной физкультуре, парикмахер, психолог в социальной сфере, водитель автомобиля, медицинская сестра диетическая, медицинский дезинфектор,

			машинист по стирке и ремонту спецодежды, специалист по социальной реабилитации, плотник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; кастелянша
2	Доплата за совмещение должностей	не более 50%	
3	Доплата за исполнение обязанностей	не более 50%	
4	Доплата за расширение зон обслуживания	не более 50%	
5	Доплата за увеличение объема работ	не более 50%	
6	Оплата за работу в ночное время	В соответствии с п. 4.5.	
7	Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни	В соответствии с п. 4.7.	
8	Оплата сверхурочной работы	В соответствии с п. 4.6.	

4.2. Выплата работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается при условии проведения специальной оценки условий труда в установленном порядке и определяется в зависимости от результатов специальной оценки условий труда в размере 4 процентов должностного оклада. Оплата производится пропорционально фактически отработанному времени.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются дополнительно к должностным окладам работников Учреждения, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

4.4. 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.

#### 4.5. Выплата за работу в ночное время.

Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается по часовой ставке, за каждый час работы в ночное время, рассчитанной из 20 процентов от должностного оклада с учетом компенсационных выплат (занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) и стимулирующих выплат (за стаж работы, надбавка за квалификационную категорию, за классность водителям автомобилей).

4.6. Сверхурочная работа оплачивается работникам, получающим оклад (должностной оклад) с учетом компенсационных выплат (занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) и стимулирующих выплат (за стаж работы, надбавка за квалификационную категорию, выплата молодым специалистам) за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы — в двойном размере.

4.6.1. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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

4.6.3. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, получающим оклад (должностной оклад) с учетом компенсационных выплат (занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) и стимулирующих выплат (за стаж работы, надбавка за квалификационную категорию, выплата молодым специалистам);

- в размере одинарной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат за день или час работы сверх оклада (должностного оклада) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере двойной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат за день или час работы сверх оклада (должностного оклада) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.7.1. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.8. 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:

а) 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);

б) 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);

в) 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.

г) 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 животными и растениями живого уголка, ведение сайта учреждения, ведение электронных баз данных и электронных форм отчетности, оформление и наполнение витрин, стендов; оформление и содержание костюмов для театрализованных действий; организация работы радиорубки и др.).

4.8.1. 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.

4.8.2. 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.

4.8.3. 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.

## **5. Выплаты стимулирующего характера**

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

<b>№</b>	<b>Наименование выплаты</b>	<b>Размер выплаты (в процентах к должностному окладу или в рублях)</b>	<b>Перечень должностей (при наличии ограничений)</b>
1	Премия по итогам работы за месяц	Согласно приказа руководителя Учреждения	

2	Премия по итогам работы за год	Согласно приказа руководителя Учреждения	
3	Премия к праздничным датам	Согласно приказа руководителя Учреждения	
4	Премия к юбилейным датам <sup>1</sup>	10 000,00 Юбилейной датой признается дата достижения работника возраста 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет	
5	Премия за выполнение особо важных и ответственных заданий	Не более 30 000,00	
6	Выплата за интенсивность, сложность и напряженность в работе	Не более 100%	
7	Надбавка за стаж работы	Не более 30%	
8	Надбавка за ученую степень	Не более 20%	
9	Надбавка за почетное звание	Не более 50%	
10	Выплата в связи с награждением, к почетной грамоте, к благодарственному письму	Грамота от руководителя Учреждения - 10 000,00; Благодарность от руководителя Учреждения - 5 000,00; выплаты в связи с награждением от УСЗН ВАО г. Москвы, ДТСЗН г. Москвы, Правительства города Москвы и др. регулируются локальными нормативными актами	
11	Выплата молодым специалистам	15%	Главная медицинская сестра, врач-невролог, врач-терапевт, врач-эндокринолог, врач-диетолог, врач-гериатр, медицинская сестра по физиотерапии, инструктор по лечебной физкультуре, медицинская сестра диетическая, медицинский дезинфектор, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинский брат палатный (постовой),

<sup>1</sup> Юбилейной датой признается дата достижения работника возраста 50, 55, 60, 65, 70 и далее, при стаже работы более 1 года

			медицинская сестра по массажу, медицинский брат по массажу, социальный работник, специалист по социальной работе, специалист по социальной реабилитации
12	Выплата за классность водителям автомобилей	Не более 25%	Водитель автомобиля
13	Персональная фиксированная надбавка	Согласно приказа руководителя Учреждения	
14	Надбавка за квалификационную категорию	Не более 15%	
15	Доплата за наставничество	10%	

5.2. Премии по итогам работы за месяц, за год, за выполнение особо важных и ответственных заданий, к праздничным и юбилейным датам выплачиваются работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда, при наличии экономии фонда.

5.3. Выплаты стимулирующего характера в виде премий по итогам работы могут быть уменьшены или отменены полностью в случае:

5.3.1. Наличия у работника Учреждения неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания, если стимулирующие выплаты осуществляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

При наличии дисциплинарного взыскания сумма итоговой премии уменьшается:

- за замечание от 10% до 30%,
- за выговор от 31% до 60%.

5.3.2. Неисполнения или ненадлежащего исполнения работником Учреждения своих трудовых обязанностей, указанных в должностной инструкции, трудовом договоре, в локальных нормативных актах Учреждения.

5.3.3. В иных случаях, предусмотренных настоящим Положением об оплате труда работников Учреждения:

- наличие существенных замечаний при проведении внутреннего контроля, по итогам проведенной проверки (контроля);
- нарушение трудовой дисциплины;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- при наличии обоснованных устных и письменных жалоб от получателя услуг;
- низкие результаты труда и качества выполняемых работ (по результатам проверок ревизионной комиссии, отдела контроля качества оказания социальных услуг, внеплановых проверок, по письменному представлению руководителя и др. основаниям);
- несоблюдения правил охраны труда, правил противопожарной безопасности и техники безопасности и других случаях.

5.4. Если нарушения, указанные в пункте 5.3 настоящего Положения, выявлены после осуществления выплаты стимулирующего характера, уменьшение выплаты может быть произведено в том расчетном периоде, в котором нарушения обнаружены.

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

5.6. Стимулирующая выплата за стаж работы устанавливается в процентах к должностному окладу (окладу) без учета других стимулирующих выплат и выплат компенсационного характера в форме надбавки в следующих размерах:

за стаж работы от 3 до 5 лет - 20 % должностного оклада;

за стаж работы свыше 5 лет - 30% должностного оклада.

5.6.1. При увеличении стажа работы выплата устанавливается со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на выплату.

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

5.6.3. В стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж работы, засчитывается следующие периоды работы:

- период работы в государственных учреждениях труда и социальной защиты населения города Москвы. К государственным учреждениям труда и 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 т.ч. по контракту. Данный период засчитывается в стаж, дающий право на надбавку, из расчета 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;

- период 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 социальной защиты населения города Москвы от 28.06.2012г. № 940к "Об отдельных вопросах оплаты труда работников клиентских служб ГБУ ЦСО Департамента социальной защиты населения города Москвы".

- период работы как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров, в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения независимо от ведомственной подчиненности;

- период пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;

- период пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

- период работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в т.ч. старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций города Москвы;

- периоды работы как по основной работе, так и работе по совместительству, на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) города Москвы независимо от форм собственности.

5.6.4. В стаж работы, 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.

5.6.5. При исчислении стажа, для назначения надбавки в соответствии настоящем Положением суммируются все включаемые (засчитываемые) в него периоды работы.

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

5.6.7. Решение об установлении надбавки за стаж работы принимается руководителем учреждения по представлению комиссии, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения.

5.7. Стимулирующие выплаты за почетное звание устанавливаются в форме надбавки. Размеры стимулирующих выплат за почетное звание в процентах от должностного оклада (оклада) приведены в таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Размеры стимулирующей выплаты в процентах к должностному окладу (окладу)
1	За почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, начинающиеся словами «заслуженный» и «народный», а также за звание лауреата премий города Москвы в области, соответствующей профилю деятельности работника	50 процентов
2	За отраслевые нагрудные знаки, почетные знаки города Москвы за заслуги в области, соответствующей профилю деятельности работника	30 процентов

5.7.1. Стимулирующие выплаты за почетное звание устанавливаются для работников, имеющих почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, а также награжденных отраслевыми нагрудными знаками отличия. Выплаты производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю Учреждения и деятельности самого работника.

Выплата устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия (наградами).

5.7.2. При наличии нескольких оснований для установления стимулирующей выплаты за почетное звание оплата производится по одному (наивысшему) основанию.

5.8. Стимулирующие выплаты за ученую степень устанавливаются в форме надбавки. Размеры стимулирующих выплат за ученую степень в процентах от должностного оклада (оклада) приведены в таблице 2.

Таблица 2

Наименование стимулирующей выплаты	Размеры стимулирующей выплаты в процентах к должностному окладу (окладу)
За ученую степень по профилю выполняемой работы и деятельности учреждения:	
- за ученую степень доктора наук	20 процентов
- за ученую степень кандидата наук	10 процентов

5.8.1. Выплаты производятся при условии соответствия области знаний, по которой присуждена ученая степень, направлению деятельности работника.

5.8.2. Выплаты устанавливаются со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

#### 5.9. Стимулирующая выплата молодым специалистам.

Стимулирующая выплата молодым специалистам устанавливается работникам, относящимся к ПКГ должностей "Врачи и провизоры", ПКГ "Средний медицинский персонал", а также социальным работникам, специалистам по социальной работе и социальной реабилитации в течение 3-х первых лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующей должности, независимо от формы получения образования;
- состоят в трудовых отношениях с учреждением;
- приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения диплома государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании<sup>2</sup>.

5.10. Стимулирующая выплата за классность водителям автомобилей устанавливается при наличии подтверждающих документов в процентах от оклада (таблица 3).

Таблица 3

Вид выплат	Размер выплат в процентах от оклада
Для водителей легковых, грузовых автомобилей и автобусов всех типов учреждений социальной защиты населения за классность	
1 класс	25 процентов
2 класс	10 процентов

5.11. Стимулирующая выплата за квалификационную категорию устанавливается в форме надбавки. Размеры стимулирующих выплат за квалификационную категорию в процентах от должностного оклада (оклада) приведены в таблице 4.

<sup>2</sup> Лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет, должны приступить к работе непосредственно после окончания отпуска. Лица, находящиеся на службе в рядах Вооруженных сил Российской Федерации или войска национальной гвардии РФ, должны приступить к работе не позднее трех месяцев после демобилизации.

Таблица 4

Наименование стимулирующей выплаты	Размеры стимулирующей выплаты в процентах к должностному окладу (окладу)
За квалификационную категорию при наличии у медицинских и других работников:	
- за 2 категорию	5%
- за 1 категорию	10%
- за высшую категорию	15%

5.11.1. При наличии у медицинских и других работников квалификационной категории, присвоенных аттестационной комиссией, устанавливается надбавка за квалификационную категорию.

Стимулирующая выплата за квалификационную категорию устанавливается работнику со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.11.2. Применение стимулирующей выплаты за квалификационную категорию к должностному окладу (окладу) не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных выплат компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

5.12. Стимулирующие выплаты могут производиться при наличии экономии фонда оплаты труда по представлению заместителей директора по направлениям деятельности, руководителей структурных подразделений. На основании приказа о выплатах стимулирующего характера.

5.13. В качестве поощрения работников в учреждении могут устанавливаться следующие виды премиальных выплат:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за год;
- единовременно за выполнение особо важных и ответственных заданий;
- к праздничным и юбилейным датам.

5.13.1. Премия по итогам работы за месяц устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или в абсолютной величине.

Выплата премии по итогам работы за месяц осуществляется пропорционально времени, отработанному в отчетном периоде.

Премирование производится на основании приказа учреждения, с учетом достижения показателей эффективности и критериев оценки деятельности работника, отражающих результаты и качество его работы, вклад в выполнение задач, стоящих перед структурным подразделением и учреждением.

Оценка деятельности каждого работника осуществляется в соответствии с показателями эффективности с применением балльной системы.

5.13.2. Премия по итогам работы за месяц выплачивается работникам учреждений одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину месяца. В исключительных случаях премия по итогам работы за месяц выплачивается работникам учреждений в иные сроки.

В иные сроки также может осуществляться премирование заместителей руководителя учреждения.

5.13.3. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются Комиссией по распределению премий, решение которой оформляется протоколом. На основании протокола издается приказ о выплате премии.

5.14. Премирование за выполнение особо важных и ответственных заданий осуществляется единовременно, при этом учитывается:

- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства;
- подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- степень сложности выполнения задания, эффективность достигнутых результатов;
- непосредственное участие в реализации городских целевых программ и иные аналогичные показатели, позволяющие оценить участие работника в выполнении особо важных и ответственных заданий.

5.15. Размер премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном значении (рублях).

5.16. Размер премии к праздничным датам устанавливается в абсолютном значении.

5.17. Стимулирующие выплаты за интенсивность, сложность и напряженность в работе устанавливаются при высокой интенсивности работы и работе, требующей от работника повышенного внимания, напряжения и т.д. в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном значении (рублях).

5.17.1. Размер стимулирующих выплат за интенсивность, сложность и напряженность в работе устанавливается Комиссией по распределению премии Учреждения, на основании служебных записок от руководителей соответствующих структурных подразделений о выполнении работ сверх должностных инструкций и иных оснований.

5.17.2. 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.

## **6. Выплаты социального характера**

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

6.2. Выплаты социального характера осуществляются в зависимости от финансовых возможностей Учреждения за счет средств фонда оплаты труда.

6.3. Материальная помощь выплачивается по заявлению работника на основании документального подтверждения в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка;
- в случае продолжительной (свыше 3 месяцев) болезни работника;
- по случаю смерти работника или члена его семьи (мужа, жены, детей, родителей);
- в иных случаях, связанных с тяжелым материальным положением работника.

<b>№</b>	<b>Наименование выплаты</b>	<b>Размер выплаты, руб.</b>
----------	-----------------------------	-----------------------------

1	Материальная помощь	До 10 000,00
2	Единовременная социальная выплата	Устанавливается отдельным локальным актом

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

## 7. Особенности оплаты труда руководителя, заместителей руководителя Учреждения

7.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Ежегодно руководителю учреждения учредителем устанавливается предельный уровень средней заработной платы.

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

Предельный уровень заработной платы руководителя устанавливается Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы.

7.3. Размер должностного оклада заместителей руководителя Учреждения устанавливается на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя Учреждения и определяется в трудовом договоре с заместителем руководителя Учреждения.

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

№	Наименование выплаты	Установленный в Учреждении размер выплаты (при наличии, в процентах к должностному окладу или в рублях)	Перечень должностей (при наличии ограничений)
1	Доплата за совмещение должностей	не более 50%	Заместитель директора
2	Доплата за исполнение обязанностей	не более 50%	Заместитель директора
3	Оплата за работу в ночное время	20%	
4	Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни	В соответствии с п. 4.7.	
4	Оплата сверхурочной работы	В соответствии с п. 7.4.1.	

7.4.1. Сверхурочная работа оплачивается руководителю Учреждения, его заместителям в соответствии с п. 4.6. В случае установления ненормированного рабочего дня выплата за сверхурочную работу не производится.

7.5. Размер выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения определяется учредителем. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения определяются аналогично порядку и условиям установления выплат руководителю Учреждения.

<b>№</b>	<b>Наименование выплаты</b>	<b>Размер выплаты (в процентах к должностному окладу или в рублях)</b>	<b>Перечень должностей (при наличии ограничений)</b>
1	Премия по итогам работы за месяц	Устанавливается локальным нормативным актом	
2	Премия к праздничным датам	Устанавливается локальным нормативным актом	
3	Премия к юбилейным датам	Устанавливается локальным нормативным актом	
4	Премия за выполнение особо важных и ответственных заданий	Устанавливается локальным нормативным актом	
5	Выплата за интенсивность, сложность и напряженность в работе	Устанавливается локальным нормативным актом	
6	Надбавка за стаж работы	Не более 30%	
7	Надбавка за ученую степень	Не более 20%	
8	Надбавка за почетное звание	Не более 50%	
9	Выплата в связи с награждением, к почетной грамоте, к благодарственному письму	Грамота от руководителя Учреждения - 10 000,00; Благодарность от руководителя Учреждения - 5 000,00; выплаты в связи с награждением от ДТСЗН г. Москвы, Правительства города Москвы и др. регулируются локальными нормативными актами	

7.5.1. Выплата в связи с награждением Почетной грамотой или Благодарностью назначается руководителю Учреждения приказом Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы, заместителям руководителя учреждения - приказом учреждения.

7.5.2. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения выплачиваются на основании приказа руководителя учреждения.

7.6. Выплаты социального характера осуществляются посредством предоставления руководителю Учреждения, заместителю руководителя разовой (единовременной) материальной помощи.

<b>№</b>	<b>Наименование выплаты</b>	<b>Размер выплаты, руб.</b>
1	Материальная помощь	До 10 000,00
2	Единовременная социальная выплата	Устанавливается отдельным локальным актом

7.7. Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя Учреждения устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с заместителем руководителя Департамента, курирующим деятельность Учреждения, от 10 до 30 процентов ниже предельного уровня средней заработной платы руководителя Учреждения.

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

7.8. Предельный уровень средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя Учреждения формируется за счет всех источников финансового обеспечения.

7.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются:

- руководителю Учреждения - руководителем Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы;

- заместителям руководителя учреждения – руководителем Учреждения.

## **8. Выплаты за счет приносящей доход деятельности**

8.1. Работникам, как принимающим непосредственное участие в оказании платных услуг, так и обеспечивающим процесс оказания платных услуг, производится оплата за счет средств от приносящей доход деятельности.

8.2. За счет средств от приносящей доход деятельности могут производиться следующие виды выплат:

- стимулирующие выплаты;
- материальная помощь;
- оплата очередных отпусков;
- компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении.

8.3. Расходование средств осуществляется согласно утвержденному Плану финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Общий контроль правильности начисления заработной платы в Учреждении осуществляет руководитель Учреждения. Ответственность за организацию начисления заработной платы несет непосредственно главный бухгалтер.

9.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством. При задержке выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя 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 руководителя Учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

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

9.4. В соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации Учреждение осуществляет индексацию заработной платы работников в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основании постановления Правительства Москвы, приказа Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы.

9.5. Настоящее Положение об оплате труда работников Учреждения применяется, начиная с 1 декабря 2025 года.

Прочито, проанумеровано, скреплено печатью

*З.И.Приходько Н.Н.Чечетова*

Директор Государственного бюджетного учреждения  
дом сопицкого измайлова, «Северное Измайлово»

*И.М.Приходько*

Б.С.Щестакова

дом сопицкого

измайлова



0064720

М.А.

КВА