

СОГЛАСОВАНО:

Уполномоченный представитель
собрания трудового коллектива МБУ ЦСО
Писеукова С.Н. Писеукова

«26» 12 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУ ЦСО
Н.Н. Лысенко



2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения
«Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» (далее - МБУ ЦСО), (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Администрации города Донецка Ростовской области от 15.09.2016 № 1067 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования «Город Донецк», постановлением Администрации города Донецка Ростовской области от 23.12.2016 № 1436 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников МБУ ЦСО и примерного перечня должностей административно-управленческого персонала», и включает в себя:

- 1) порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБУ ЦСО;
- 2) порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- 3) порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- 4) условия оплаты труда директора МБУ ЦСО, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- 5) другие вопросы оплаты труда.

2. Заработная плата работников МБУ ЦСО (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с

законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5. Лица (кроме медицинских работников), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам

(далее – ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

7. При заключении трудовых договоров с работниками используется примерная форма трудового договора, приведенная в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

8. Директор МБУ ЦСО по согласованию с начальником управления социальной защиты населения г. Донецка Ростовской области (далее - УСЗН) утверждает штатное расписание, которое включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного учреждения.

9. Положение об оплате труда работников МБУ ЦСО утверждается приказом директора МБУ ЦСО с учетом мнения представительного органа работников.

II. Порядок установления должностных окладов

(ставок заработной платы) работников МБУ ЦСО

10. Должностной оклад (ставка заработной платы) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

В целях совершенствования порядка установления должностных окладов (ставок заработной платы) средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части (выплаты по должностным окладам (ставка заработной платы) путем сбалансирования структуры заработной платы.

Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам (ставка заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются на финансовый год приказом начальника УСЗН, и доводятся до МБУ ЦСО.

11. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) работников МБУ ЦСО:

1) минимальные размеры должностных окладов работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг МБУ ЦСО, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг» (таблица 1).

Таблица 1

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
1	2	3	4
1	ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»	6317	социальный работник
2	ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»:		
2.1	1-й квалификационный уровень	7077	специалист по социальной работе
3	ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	9018	заведующий отделением (социальной службой)

2) минимальные размеры должностных окладов медицинских работников, занятых в сфере социального обслуживания населения, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (таблица 2).

Таблица 2

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
1	2	3	4
1	ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»:		
1.1	1-й квалификационный уровень	5700	младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка, сестра-хозяйка
2	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:		
2.1	1-й квалификационный уровень	6192	инструктор по лечебной физкультуре
2.2	2-й квалификационный уровень	6433	медицинская сестра диетическая
2.3	3-й квалификационный уровень	6823	медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу
2.4	4-й квалификационный уровень	7077	медицинская сестра процедурной, фельдшер
2.5	5-й квалификационный уровень	7427	старшая медицинская сестра
3	ПКГ «Врачи и провизоры»:		
3.1	2-й квалификационный уровень	7427	врачи-специалисты

3) минимальные размеры должностных окладов работников культуры, занятых в сфере социального обслуживания населения, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (таблица 3).

Таблица 3

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
1	2	3	4
1	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	6756	культурорганизатор
2	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: без категории 2-й категории	7427 7796	библиотекарь

4) минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (таблица 4).

Таблица 4

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
1	2	3	4
1	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:		
1.1	1-й квалификационный уровень	4538	кассир, секретарь-машинистка
1.2	2-й квалификационный уровень	4757	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»
2	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2.1	1-й квалификационный	4994	инспектор по кадрам, техник

	уровень		
2.2	2-й квалификационный уровень	5246	заведующий складом, заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория
1	2	3	4
2.3	3-й квалификационный уровень	5509	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория
2.4	4-й квалификационный уровень	5771	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»
3	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:		
3.1	1-й квалификационный уровень	5771 ↓	бухгалтер, инженер, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), психолог, специалист по кадрам, экономист, юрист-консультант
3.2	2-й квалификационный уровень	6055	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория
3.3	3-й квалификационный уровень	6356	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория
3.4	4-й квалификационный уровень	6672	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»

5) минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общепромышленные профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих» (таблица 5).

Таблица 5

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)	Наименование профессии
1	2	3	4
1	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:		
1.1	1-й квалификационный уровень: 1-й квалификационный разряд; 2-й квалификационный разряд; 3-й квалификационный разряд	3730 3947 4178	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник, кладовщик, парикмахер, уборщик служебных помещений, садовник, сторож (вахтер)
1.2	2-й квалификационный уровень	ставка устанавливается на один квалификационный разряд выше	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)
2	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:		
2.1	1-й квалификационный уровень: 4-й квалификационный разряд; 5-й квалификационный разряд	4435 4693	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля

б) минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и

служащих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России (таблица 6).

Таблица 6

№ п/п	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.1	главная медицинская сестра	9018

7) минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России (таблица 7).

Таблица 7

№ п/п	Наименование профессии	Квалификационные разряды	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1	кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды, оператор котельной, оператор ПЭВМ, плотник, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь, слесарь – сантехник, слесарь - электрик по ремонту электрооборудования, слесарь по контрольно- измерительным приборам и автоматике, электромонтер, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1-й квалификационный разряд	3730
		2-й квалификационный разряд	3947
		3-й квалификационный разряд	4178
		4-й квалификационный разряд	4435
		5-й квалификационный разряд	4693

12.В целях дифференциации должностных окладов (ставок заработной платы) исходя из более полного учета сложности труда работников, оказывающих услуги (выполняющих работы) пожилым гражданам, инвалидам, детям-инвалидам, семьям с детьми, лицам без определенного места жительства и занятий, минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) увеличиваются на коэффициент в соответствии с приложением к Положению и

образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы), при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

13. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В МБУ ЦСО устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

14. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Директором МБУ ЦСО проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, но не более чем до 31 декабря 2018 г., в связи с чем могут быть использованы в целях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

15. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

16. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

17. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

18. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы МБУ ЦСО при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

19. Каждый час работы в ночное время в МБУ ЦСО оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда в МБУ ЦСО за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

Размер доплаты составляет не менее:

1) одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх

должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

2) одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

21. Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

22. При установлении доплаты за работу в ночное время и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

23. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

24. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников МБУ ЦСО и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

25. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

В МБУ ЦСО могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) иные выплаты стимулирующего характера.

26. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

27. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников государственных учреждений устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы.

28. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается врачам, социальным работникам, среднему и младшему медицинскому персоналу (персоналу, обеспечивающему условия для предоставления медицинских услуг), в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг. Выплата устанавливается на срок не более одного финансового года.

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом директора МБУ ЦСО в пределах денежных средств, предусмотренных МБУ ЦСО на введение данной выплаты, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, утвержденными локальными нормативными актами, с учетом мнения представительного органа работников.

29. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в размере до 200 процентов минимального размера должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах фонда оплаты труда.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

30. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается руководителям, специалистам, служащим и рабочим МБУ ЦСО с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

31. Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

- 1) работникам МБУ ЦСО – директором МБУ ЦСО;
- 2) директору МБУ ЦСО – начальником УСЗН.

Заместителю директора, главному бухгалтеру МБУ ЦСО размер выплаты за качество выполняемых работ к должностному окладу снижается не менее чем на 10 процентов от размера выплаты за качество выполняемых работ, установленного директору МБУ ЦСО.

32. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам МБУ ЦСО в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях.

Размеры выплаты за выслугу лет:

- 1) от 1 года до 5 лет – 10 процентов;
- 2) от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- 3) от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- 4) свыше 15 лет – 30 процентов.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в МБУ ЦСО, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

33. Работникам МБУ ЦСО могут выплачиваться премии по итогам работы. Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и выплачиваются по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются МБУ ЦСО самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется на основании приказа директора МБУ ЦСО.

34. Премирование директора МБУ ЦСО производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным приказом начальника УСЗН.

35. Премирование директора МБУ ЦСО производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности МБУ ЦСО, устанавливаемых УСЗН.

36. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

- 1) обеспечение информационной открытости МБУ ЦСО;
- 2) обеспечение комплексной безопасности МБУ ЦСО;
- 3) удовлетворенность получателей социальных услуг;
- 4) соблюдение исполнительской дисциплины финансово-экономической деятельности;
- 5) инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 6) качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью;
- 7) участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

37. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

38. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на премирование работников в соответствии с локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается МБУ ЦСО самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

39. Работникам МБУ ЦСО устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за квалификацию медицинским работникам;
- 2) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- 3) выплаты за классность водителям автомобилей.

40. В целях стимулирования медицинских работников, работающих в МБУ ЦСО, к повышению профессиональной квалификации и компетенции, к должностному окладу устанавливается выплата за квалификацию (таблица 8).

Таблица 8

№ п/п	Наличие квалификационной категории	Учреждения социального обслуживания населения
		медицинские работники
1	2	3
1	Второй	15 процентов
2	Первой	20 процентов
3	Высшей	25 процентов

Решение об установлении выплаты за квалификацию принимается директором МБУ ЦСО.

Квалификационная категория учитывается при установлении выплаты за квалификацию при работе по специальности, по которой работнику присвоена квалификационная категория.

Выплата за квалификацию устанавливается со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается.

Выплата за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

41. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии:

1) ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – в размере 30 процентов от должностного оклада;

2) ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – 20 процентов от должностного оклада;

3) почетного звания «народный» – 30 процентов от должностного оклада, «заслуженный» – 30 процентов от должностного оклада по основной и совмещаемой должности; награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – 15 процентов от должностного оклада по основной должности.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук выплата устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) выплата устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

42. Выплату за классность водителям автомобилей устанавливают водителям автомобилей всех типов: имеющим 1-й класс – в размере

25 процентов от ставки заработной платы; 2-й класс – в размере 10 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

43. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

V. Условия оплаты труда директора
МБУ ЦСО, его заместителей и главного бухгалтера,
включая порядок определения размеров должностных окладов,
размеры и условия осуществления выплат
компенсационного и стимулирующего характера

44. Заработная плата директора МБУ ЦСО, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

45. Размер минимального должностного оклада директора МБУ ЦСО устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей (таблица 9).

Таблица 9

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Размер минимального должностного оклада (рублей)
1	2	3
1	Учреждения социального обслуживания населения (со	19387

стационарной формой обслуживания) I и II групп по оплате труда руководителей;	
учреждения социального обслуживания населения (с полустационарной формой обслуживания) I группы по оплате труда руководителей	

46. Объемные показатели по отнесению директора МБУ ЦСО к группам по оплате труда руководителей приведены в разделе VI Положения.

47. Директору МБУ ЦСО минимальный должностной оклад увеличивается на коэффициент в соответствии с приложением к Положению и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

48. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада директора МБУ ЦСО в соответствии с приказом директора МБУ ЦСО.

49. С учетом условий труда директора МБУ ЦСО, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III Положения.

50. Директору МБУ ЦСО, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV Положения.

51. Директору МБУ ЦСО устанавливается предельное соотношение дохода директора по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава МБУ ЦСО (без учета директора, заместителей директора, главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение) в размере от 1 до 6 за финансовый год и является обязательным для включения в трудовой договор. Размеры предельного соотношения (таблица 10).

Таблица 10

№ п/п	Среднесписочная численность работников списочного состава (человек)	Размер предельного соотношения
1	2	3
1	От 101 по 200	до 5,0

При определении размера предельного соотношения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Предельное соотношение доходов заместителей директора и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения предельного соотношения, установленного руководителю, на 0,5.

Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несут директор МБУ ЦСО и главный бухгалтер.

VI. Другие вопросы оплаты труда

52. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда директора МБУ ЦСО (таблица 11).

Таблица 11

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Плановое количество койко-мест с учетом планового количества граждан, обслуживаемых в нестационарных условиях
1	2	3
1	1	1001 и более

Примечание.

МБУ ЦСО относится к группе по оплате труда руководителей в зависимости от планового количества койко-мест с учетом планового количества граждан, обслуживаемых в нестационарных условиях.

53. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам и ее конкретных размерах принимает директор МБУ ЦСО на основании письменного заявления работника, директору МБУ ЦСО – начальник УСЗН.

54. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда МБУ ЦСО не может быть более 40 процентов.

Приложение к положению
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
«Центр социального обслуживания
граждан пожилого возраста и инвалидов»

Коэффициенты
к минимальным должностным окладам (ставкам заработной платы)

№ п/п	Перечень муниципальных учреждений	Категории работников, которым устанавливается повышающий коэффициент	Размер коэффициента
1.	Муниципальное бюджетное учреждение «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»	библиотекарь, врачи-специалисты, директор, заведующий отделением, инструктор по трудовой терапии, инструктор по физической культуре, культорганизатор, медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии, младшая сестра по уходу за больными, парикмахер, психолог, санитарка, социальный работник, сестра-хозяйка, специалист по социальной работе, главная медицинская сестра, старшая медицинская сестра, фельдшер, фельдшер-лаборант	0,15