

Председатель профсоюзного комитета  
Е.Б.Шахова  
«02» июня 2015г.

Директор МУЦСО Октябрьского района  
Н.П. Колесова  
«02» июня 2015 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

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

#### Общие положения

1. Положение об оплате труда работников муниципального учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» Октябрьского района (далее - учреждение) включает в себя:

размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно приложению 1 к постановлению Главы Октябрьского района от 20.08.2012 г. № 529 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Октябрьского района Ростовской области» (с учетом изменений и дополнений) (далее - Постановление №.529).

3. По рекомендации аттестационной комиссии лица (кроме медицинских работников), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

4. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

5. Размеры должностных окладов общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы общетраслевых профессий

рабочих устанавливаются в соответствии с приложением 4 к Постановлению № 529 с учетом последующих индексаций.

6. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах выделенных средств бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

7. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Средства для установления доплаты до минимального размера оплаты труда предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

8. В соответствии с п.7 Постановления № 529 производится доплата до минимального размера оплаты труда в случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством работнику.

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

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

Раздел 1: Порядок и условия оплаты труда специалистов, служащих, рабочих и руководителей структурных подразделений учреждения

1.1. Размеры должностных окладов специалистов, служащих и руководителей структурных подразделений, размеры ставок заработной платы рабочих устанавливаются на основе отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

1.1.1 Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер Должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
	1-й	Кассир	4538

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер Должностного оклада (рублей)
	квалификационн ый уровень		

1.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Техник	4994
2.	2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством.	5246

1.1.3 Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер Должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер-программист (программист); психолог; специалист по кадрам; специалист по охране труда; юрисконсульт	5771
2.	2 квалификационный уровень	Бухгалтер II категории, инженер-программист (программист) II категории, психолог II категории, юрисконсульт II категории	6055
3.	3-й квалификационный уровень	Психолог I категории, бухгалтер I категории, инженер-программист (программист) I категории, юрисконсульт I категории	6356

1.1.4 Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование профессии рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	<p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС): дворник; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; мойщик посуды; оператор котельной; сестра-хозяйка; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений:</p> <p>1 квалификационного разряда 2 квалификационного разряда 3 квалификационного разряда</p>	<p>3730 3947 4178</p>

1.1.5. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование профессии рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	<p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС:</p> <p>водитель автомобиля; повар:</p> <p>4 квалификационного разряда 5 квалификационного разряда</p>	<p>4435 4693</p>
2.	2 квалификационный уровень	водитель автомобиля 6 квалификационного разряда	4962
3.	4 квалификационный уровень	водители автомобиля*, выполняющие важные (особо важные) и ответственные	Ставка заработной

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование	
	уровень	(особо ответственные) работы	работ имеющим не ниже 6 квалификационн ого разряда, с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных, (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ

\* К водителям автомобилей, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы относятся водители автобуса, специальных легковых (грузовых) автомобилей, имеющие 1-й класс и занятые перевозкой обслуживаемых граждан пожилого возраста и инвалидов.

1.1.6. Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Санитарка (палатная)	5566

1.1.7. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер Должностного оклада (рублей)

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование	
1	2	3	
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по трудовой терапии	
2.	2 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре	6259
3.	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	6756

1.1.8. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер Должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
2.	2-й квалификационный уровень	Врачи-специалисты	7427

1.1.9. Профессионально-квалификационная группа «Должности работников культуры среднего звена»:

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Культурорганизатор (без категории)	6433
2.	2 квалификационный уровень	Культурорганизатор II категории	6755
3	3 квалификационный уровень	Культурорганизатор I категории	7077

1.1.10. Профессиональная квалификация  
второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг».

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.		Социальный работник	6125

1.1.11. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Специалист по социальной работе	7077

1.1.12. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.		Заведующий отделением (социальной службой)<*>	9018

<\*> Для должностей, по которым в соответствии с требованиями к квалификации необходимо наличие медицинского образования, должностной оклад устанавливается в соответствии с условиями оплаты труда работников муниципальных учреждений здравоохранения.

1.2. Специалистам, служащим, заведующим отделениями устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент за квалификацию;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы;
- выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

Решение об установлении соответствующих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом интересов финансовых средств.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется в размера должностного оклада по должности на повышающий коэффициент. Повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

1.2.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (в размере заработной платы) устанавливается руководителям, специалистам, служащим и работникам 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).

Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификацию устанавливается:

- медицинским работникам учреждения при наличии:
  - второй квалификационной категории — 0,15;
  - первой квалификационной категории — 0,20;
  - высшей квалификационной категории — 0,25.
- социальным работникам, имеющим высшее профессиональное образование, — 0,15;
- специалистам по социальной работе, имеющим высшее профессиональное образование (социальное, медицинское, педагогическое, юридическое), — 0,2.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за квалификацию предусматривается при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год и учитывается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

1.2.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу в размере до 2,0 устанавливается работнику руководителем учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а так же с учетом оценки за качество и количество предоставляемых услуг, развития рынка платных услуг населению, с целью привлечения внебюджетных средств, направленных на оплату труда работников.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу или в виде повышающего коэффициента.



Персональный повышающий коэффициент (к заработной плате) устанавливается на соответствующего календарного года.

Средства на осуществление выплаты персонального коэффициента не предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на год.

1.2.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу (структурному подразделению) за специфику его работы, в связи с расположением учреждения (структурного подразделения) в рабочем поселке (сельских населенных пунктах):

Категория работающих, которым устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу.	Размер коэффициента
Руководителям	0,25
Специалистам	
Социальным работникам при наличии среднего профессионального и (или) высшего профессионального образования	

Применение повышающего коэффициента по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу или в виде повышающего коэффициента.

Средства на осуществление выплаты повышающего коэффициента по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

1.3. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

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

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

1.3.3. 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.

1.3.4. 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.

1.3.5. Повышенная оплата 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:

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;

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.

Средства на осуществление выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

1.3.6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие — двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3.7. 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.

1.3.8. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности при наличии:

ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности — до 30 процентов должностного оклада;

ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности — до 20 процентов должностного оклада;

почетного звания «народный» — до 30 процентов должностного оклада, «заслуженный» — до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) — до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

1.3.8.1. Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

1.3.8.2. Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

1.3.8.3. Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

1.3.8.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс, в размере 25 процентов, 2-й класс — в размере 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

1.3.8.5. Средства на осуществление выплаты надбавки за качество выполняемых работ предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

1.4. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения.

1.5. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего положения.

1.6. Работникам учреждения осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента - на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

Учреждение вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

1.6.1. Премирование руководителя учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным Управлением социальной защиты населения Администрации Октябрьского района Ростовской области.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании работников муниципального учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» Октябрьского района.

1.6.2. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте (Положение о премировании), утвержденном руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

1.6.3. При определении показателей и условий премирования учитываются:

перевыполнение отраслевых норм нагрузки;  
участие в федеральных и региональных программах;  
особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;  
успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;  
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;  
качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;  
участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;  
своевременность и полнота подготовки отчетности и т.д.

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

1.6.5. Премирование руководителя учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения, устанавливаемых Управлением социальной защиты населения Администрации Октябрьского района Ростовской области.

1.6.6. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги и другим работникам в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

1.6.7. Учреждение вправе выплачивать сотрудникам премии, не предусмотренные фондом оплаты труда, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6.8. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте учреждения, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

1.7. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения – Управление социальной защиты населения Администрации Октябрьского района Ростовской области.

Раздел 2. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие).

2.1. Рабочим устанавливаются повышающие коэффициенты к ставке заработной платы:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

Решение об установлении повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера ставки заработной платы по профессии на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы носят стимулирующий характер.

2.1.1. Персональный повышающий коэффициент к ставке заработной платы в размере до 2,0 устанавливается рабочему руководителем учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов.

Применение персонального повышающего коэффициента к ставке заработной платы не образует новую ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к ставке заработной платы.

Повышающий коэффициент к ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.1.2. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,2 устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных работ) предусматривается при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

2.2. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения.

2.3. Рабочим устанавливаются повышающие коэффициенты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего положения.

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

3.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

№ п/п	Номер квалификационной группы	Тип учреждения	Размер должностного оклада (рублей)
1.	1-я квалификационная группа	учреждения социального обслуживания населения (со стационаром) - I и II групп по	19387

№ п/п	Номер квалификационной группы	Тип учреждения	Размер должностного оклада (рублей)
		оплате труда руководителей	

3.2. Объемные показатели по отнесению учреждения к группе по оплате труда руководителей приведены в разделе 6 настоящего положения.

3.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.4. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

3.4.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу в размере до 2,0 устанавливается руководителю учреждения с учетом оценки за качество и количество предоставляемых услуг, развитие рынка платных услуг населению, с целью привлечения внебюджетных средств, направляемых на оплату труда работников, его заместителю и главному бухгалтеру с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается:

руководителю учреждения – Управлением социальной защиты населения Администрации Октябрьского района;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру — руководителем учреждения по согласованию с Управлением социальной защиты населения Администрации Октябрьского района.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу или в виде повышающего коэффициента.

Повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года

3.4.2. Повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению за специфику его работы:

Перечень работников	Коэффициент повышения
Руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру, в связи с расположенностью учреждения в рабочем поселке	0,25

Повышающий коэффициент не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу или в виде повышающего коэффициента.

Повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы предусматривается при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3.5. С учетом условий труда, руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения.

1.6. Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего положения.

1.7. Руководителю учреждения устанавливается предельная кратность дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения в размере 5,5. Размер предельной кратности руководителя учреждения определяется в зависимости от среднесписочной численности работников:

Среднесписочная численность, (чел.)	Предельная кратность
от 201 до 350	до 5,5

Конкретный размер кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников, возглавляемого им учреждения, является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер превышения.

При определении кратности дохода руководителя к среднему доходу одного работника учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Предельная кратность совокупного дохода заместителей руководителя и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

#### Раздел 4. Выплаты компенсационного характера

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера и порядком их установления в муниципальных учреждениях Октябрьского района, утвержденным Постановлением № 529, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах или в виде повышающего коэффициента к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждения.

4.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5.1. Перечень должностей работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплаты за работу с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда в размере 15 процентов должностного оклада (ставка заработной платы):

должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, руководителей, специалистов, служащих и рабочих, обслуживающих и работающих с контингентом учреждения.

4.5.2. Перечень профессий работников, которым установлена доплата за работу с вредными и тяжелыми условиями труда, в размере 4 процента ставки заработной платы:

повар

4.5.3. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда за время фактической занятости в таких условиях. При этом работодатель принимает меры по проведению оценки рабочих мест с целью разработки и реализации программ действий по



обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам оценки рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

4.6. Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:

4.6.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов устанавливается за каждый час работы в размере 50 процентов часовой ставки (должностного оклада) с учетом доплаты за работу с вредными и (или) опасными для здоровья, тяжелыми (особо тяжелыми) и особыми условиями труда.

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы), с учетом доплаты за работу с вредными и (или) опасными для здоровья, тяжелыми (особо тяжелыми) и особыми условиями труда работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

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

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, при выполнении оплачиваемой работы в свободное от основной работы время оплата труда производится пропорционально отработанному времени на условиях, определенных трудовым договором по совместительству на определенный срок.

Средства для установления доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника и (или) оплаты труда работающих по совместительству предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

4.7. Для руководителей и специалистов компенсационные выплаты рассчитываются исходя из должностного оклада, с учетом повышающего коэффициента за квалификацию, для рабочих — исходя из ставки заработной платы, с учетом повышающего коэффициента к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4.8. Средства на осуществление выплат компенсационного характера, установленные пунктом 4.5, подпунктом 4.6.1 пункта 4.6 настоящего раздела, предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

## Раздел 5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. В соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера и порядком их установления в муниципальных учреждениях Октябрьского района, утвержденным Постановлением № 529, работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера за выслугу лет, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы.

5.1.1. Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет – 0,10;

от 5 до 10 лет – 0,15;

от 10 до 15 лет – 0,20;

свыше 15 лет – 0,30.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности, повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) выплачивается в порядке и на условиях предусмотренных настоящим разделом.

Изменение размера повышающего коэффициента производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Средства на выплату повышающего коэффициента за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

5.1.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается врачам, социальным работникам, среднему и младшему медицинскому персоналу (персоналу, обеспечивающему предоставление медицинских услуг) в зависимости от результатов труда и качества оказываемых медицинских услуг. Надбавка устанавливается не срок не более 1 года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена. Конкретные размеры и порядок установления надбавки утверждаются приказом руководителя учреждения в пределах средств областного бюджета, предусмотренных учреждению на введение этой надбавки, в соответствии с утвержденными локальными нормативными актами учреждения, критериями оценки результативности и качества работы работников.

5.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении работникам устанавливается премия по итогам работы.

5.2.1. По решению руководителя учреждения работникам осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента - на премирование руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера. Стимулирование также может осуществляться за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, на основании Положения о премировании и Положения о порядке расходования средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности по решению руководителя.

Премирование руководителя осуществляется по решению Управления социальной защиты населения администрации Октябрьского района; заместителя руководителя и главного бухгалтера — по решению руководителя учреждения.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в Положении о премировании, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

5.2.2. Премирование руководителя учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

перевыполнение отраслевых норм нагрузки;  
участие в федеральных и региональных программах;  
успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;  
своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

Критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения являются:

- своевременное и в полном объеме освоение бюджетных ассигнований;
- отсутствие необоснованных остатков на счетах учреждений;
- отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности;
- выполнение плана койко-дней;
- отсутствие обоснованных жалоб от обслуживаемых и работников учреждений;
- обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда;
- укрепление материально-технической базы.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютном размере.

5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует нового должностного оклада (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы).

5.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждения.

5.5. Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда

работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

5.6. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о порядке использования средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.7. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

## Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя учреждения.

6.1.1. Муниципальное учреждение «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» Октябрьского района (со стационаром) относится к группе по оплате труда руководителей по следующим показателям:

Группа по оплате труда руководителей	Число сметных коек
I	1001 и более

### Примечание.

Муниципальное учреждение «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» Октябрьского района относится к группе по оплате труда руководителей в зависимости от планового количества койко-мест с учетом планового количества граждан, обслуживаемых в нестационарных условиях.

6.2. Врачу-руководителю учреждения и его заместителям-врачам разрешается вести в учреждении работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с оплатой в размере до 25 процентов должностного оклада врача соответствующей специальности с учетом доплаты за работу во вредных, тяжелых, опасных для здоровья и особых условий труда, за наличие ученой степени и (или) почетного звания.

Определение размеров заработной платы руководителя и его заместителей-врачей по основной должности и работы по специальности, выполняемой в порядке совмещения, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

Размер оплаты врачу-руководителю учреждения за работу по специальности определяется Управлением социальной защиты населения администрации Октябрьского района, а его заместителям - устанавливается приказом руководителя учреждения по согласованию с Управлением социальной защиты населения администрации Октябрьского района.

6.3. 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.