

**администрациЯ Цимлянского района**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

09.02.2018 № 63 г. Цимлянск

О внесении изменений в постановление

Администрации Цимлянского района

от 10.03.2017 № 113 «Об оплате труда

работников муниципального бюджетного

учреждения "Центр социального обслуживания

граждан пожилого возраста и инвалидов

Цимлянского района"

# В соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 02.10.2017 № 667 «О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области от 06.07.2016 № 453», постановлением Администрации Цимлянского района от 10.11.2017 № 701 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений Цимлянского района, технического и обслуживающего персонала органов Администрации Цимлянского района и органов Администрации Цимлянского района»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1.Внести в постановление Администрации Цимлянского района от 10.03.2017 № 113 «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Цимлянского района» изменения, изложив приложения № 1 и № 2 в новой редакции, согласно приложениям № 1 и № 2 к настоящему постановлению.

2.Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2018 года.

3.Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя Главы Администрации Цимлянского района по социальной сфере Кузину С.Н.

Исполняющий обязанности Главы

Администрации Цимлянского район А.И. Высочин

Постановление вносит отдел

экономического прогнозирования и закупо

Администрации района

Приложение № 1

к постановлению

Администрации Цимлянского района

от 09.02.2018 № 63

Примерное Положение

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения "Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Цимлянского района" по видам экономической деятельности "Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания" и "Деятельность по уходу с обеспечением проживания"

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения«Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Цимлянского района» (далее МБУ "ЦСО" ЦР) по видам экономической деятельности «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания» и «Деятельность по уходу с обеспечением проживания» (далее - положение) разработано в соответствии с [постановлением](consultantplus://offline/ref=B1D921BBCC460892E4D1D68FC56659A240B4745EFF0829244E02C58FFB1D986EE0BFD2A0A63473E13CA670jAjFL)Правительства Ростовской области от 31.12.2015 N 222 "О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», постановлением Администрации Цимлянского района от 28.06.2016 № 309 "О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Цимлянского района Ростовской области» и включает в себя:

порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБУ "ЦСО" ЦР;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя МБУ "ЦСО" ЦР,его заместителя и главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

другие вопросы оплаты труда.

1.2. Заработная плата работников МБУ "ЦСО" ЦР (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.

1.3. 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 по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.4. 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 раздельно по каждой из должностей.

1.5. 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.

1.6. 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).

1.7. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму [трудового договора](consultantplus://offline/ref=B1D921BBCC460892E4D1D699C60A06A747B72C51FD0E207A105D9ED2AC149239A7F08BE2E23970E2j3jBL), приведенную в приложении N 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 N 2190-р.

1.8. Штатное расписание МБУ "ЦСО" ЦР утверждается руководителем, согласовывается с управлением социальной защиты населения муниципального образования "Цимлянский район" (далее УСЗН) и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного муниципального учреждения.

1.9. Положение об оплате труда работников МБУ "ЦСО" ЦР утверждается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

Раздел 2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОКЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ)

РАБОТНИКОВ МБУ "ЦСО" ЦР

2.1. 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 (ставкам заработной платы) путем сбалансирования структуры заработной платы.

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

2.2. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) работников МБУ "ЦСО" ЦР.

2.2.1. Минимальные размеры должностных окладов работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг МБУ "ЦСО" ЦР, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных [Приказом](consultantplus://offline/ref=B1D921BBCC460892E4D1D699C60A06A741B92852FC057D70180492D0jAjBL) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее - Минздравсоцразвития России) от 31.03.2008 N 149н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг". Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице N 1.

Таблица N 1

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО ПКГ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер должностного оклада (рублей) | Наименование должности |
| ПКГ "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг" | 7556 | социальный работник |
| ПКГ "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг": | 8446 | специалист по социальной работе |
| ПКГ "Должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг" | 10786  11724 | заведующий отделением  заведующий отделением на селе |

2.2.2. Минимальные размеры должностных окладов медицинских работников, занятых в сфере социального обслуживания населения, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных [Приказом](consultantplus://offline/ref=B1D921BBCC460892E4D1D699C60A06A747BE2352FD0C207A105D9ED2ACj1j4L)Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников". Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице N 2.

Таблица N 2

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО ПКГ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер должностного оклада (рублей) | Наименование должности |
| ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня": | 6818 | санитарка, сестра-хозяйка |
| ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал":  3-й квалификационный уровень | 8870 | медицинская сестра |
| ПКГ "Врачи и провизоры": 2-й квалификационный уровень | 9652 | врачи-специалисты |

2.2.3. Минимальные размеры должностных окладов работников культуры, занятых в сфере социального обслуживания населения, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных [Приказом](consultantplus://offline/ref=B1D921BBCC460892E4D1D699C60A06A741BE2F53FE057D70180492D0jAjBL) Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии". Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице N 3.

Таблица N 3

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО ПКГ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер должностного оклада (рублей) | Наименование должности |
| ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" | 8082 | культорганизатор |

2.2.4. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных [Приказом](consultantplus://offline/ref=B1D921BBCC460892E4D1D699C60A06A74EBB2B55FD057D70180492D0jAjBL) Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих". Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице N 4.

Таблица N 4

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО ПКГ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер должностного оклада (рублей) | Наименование должности |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня":  1-й квалификационный уровень  2-й квалификационный уровень | 4948  4720 | кассир,  секретарь-машинистка  должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший" |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"  1-й квалификационный уровень  2-й квалификационный уровень | 5194  5456 | техник  заведующий хозяйством |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня":  1-й квалификационный уровень  3-й квалификационный уровень | 6611  6002 | бухгалтер,  специалист по кадрам  должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория |

2.2.5. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных [Приказом](consultantplus://offline/ref=B1D921BBCC460892E4D1D699C60A06A741B62F54F9057D70180492D0jAjBL) Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих". Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице N 5.

Таблица N 5

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ПКГ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер ставки заработной платы (рублей) | Наименование профессии |
| ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня":  1-й квалификационный уровень | 3880 | уборщик служебных помещений, сторож, дворник |
| ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня":  4-й квалификационный разряд | 4613 | водитель автомобиля |

2.2.6. Минимальные размерыдолжностных окладов работников, замещающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПГК,утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице N 6.

Таблица N 6

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ, ЗАМЕЩАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ, НЕ ВОШЕДШИЕ В ПКГ

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Минимальный размер должностного оклада  (рублей) |
| Специалист по охране труда, специалист по закупкам | 6002 |

2.2.7. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице N 7.

Таблица N 7

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ПРОФЕССИИРАБОЧИХ, НЕ ВОШЕДШИЕ В ПКГ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование профессии | Квалификационные разряды | Минимальный размер ставки заработной платы  (рублей) |
| кухонный рабочий,  машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды,  повар | 2-й квалификационный разряд | 4105 |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
| 5-й квалификационный разряд | 4881 |
|  |  |

2.3. 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](#P643) к положению и образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы), при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.4. В целях сохранения кадрового потенциала и привлечения специалистов для работы в сельской местности размеры минимальных должностных окладов руководителей и специалистов МБУ "ЦСО" ЦР (структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах, увеличиваются на коэффициент 0,10 и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.5. При определении размера коэффициента, увеличивающего минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) и образующие новые должностные оклады (ставки заработной платы), применяется сводный коэффициент. Сводный коэффициент определяется путем суммирования размеров коэффициентов, увеличивающих минимальные должностные оклады (ставки заработной платы). При увеличении минимальных должностных окладов (ставок заработной платы) на сводный коэффициент размер нового должностного оклада подлежит округлению до целого рубля.

Раздел 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, приказом МБУ "ЦСО" ЦР в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В МБУ "ЦСО" ЦР устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. 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).

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=B1D921BBCC460892E4D1D699C60A06A747B62D56F809207A105D9ED2AC149239A7F08BE2E23B77E3j3jBL) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному [закону](consultantplus://offline/ref=B1D921BBCC460892E4D1D699C60A06A747B62D57F00A207A105D9ED2ACj1j4L) от 28.12.2013 N 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.

Руководителем МБУ "ЦСО" ЦР 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.

3.2.2. 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](consultantplus://offline/ref=B1D921BBCC460892E4D1D699C60A06A747B62D57F00A207A105D9ED2ACj1j4L) от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом [статьи 149](consultantplus://offline/ref=B1D921BBCC460892E4D1D699C60A06A747B62D56F809207A105D9ED2AC149239A7F08BE4E2j3jEL) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Размеры выплат, установленные коллективным договором, приказом МБУ "ЦСО" ЦР, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со [статьей 151](consultantplus://offline/ref=B1D921BBCC460892E4D1D699C60A06A747B62D56F809207A105D9ED2AC149239A7F08BE4E2j3j0L) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.2. За расширение зон обслуживания работнику устанавливается доплата в пределах фонда по вакантной должности. Размер доплаты определяется работнику по соглашению сторон в зависимости от объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.3. 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](consultantplus://offline/ref=B1D921BBCC460892E4D1D699C60A06A747B62D56F809207A105D9ED2AC149239A7F08BE4E2j3j0L) Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы МБУ "ЦСО" ЦР 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.

3.4.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов в размере 50 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы).

3.4.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные днипроизводится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов).

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.

3.4.6. Доплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью второй настоящего пункта.

3.5. 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.

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

3.7. Если в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=B1D921BBCC460892E4D1D699C60A06A747B62D56F809207A105D9ED2ACj1j4L) 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" ЦР 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.

Раздел 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, приказом МБУ "ЦСО" ЦР и в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

В МБУ "ЦСО" ЦР могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера.

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

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников МБУ "ЦСО" ЦР устанавливаются с учетом показателей эффективности и результативности работы на основе критериев их оценки, утвержденных локальными нормативными актами, с учетом мнения представительного органа работников.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается: врачам, социальным работникам, среднему и младшему медицинскому персоналу (персоналу, обеспечивающему условия для предоставления медицинских услуг). Выплата устанавливается ежемесячно в пределах средств областного бюджета, предусмотренных государственному учреждению на введение данной выплаты. Конкретные размеры выплаты утверждаются приказом руководителя МБУ "ЦСО" ЦР.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам МБУ "ЦСО" ЦР 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.

4.5.1. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается руководителям, специалистам, служащим и рабочим 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).

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

работникам МБУ "ЦСО" ЦР - руководителем;

руководителю МБУ "ЦСО" ЦР - управлением социальной защиты населения муниципального образования "Цимлянский район".

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру МБУ "ЦСО" ЦР размер выплаты за качество выполняемых работ к должностному окладу снижается не менее чем на 10 процентов от размера выплаты за качество выполняемых работ, установленного руководителю государственного учреждения.

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

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет - 10 процентов;

от 5 до 10 лет - 15 процентов;

от 10 до 15 лет - 20 процентов;

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 государственном учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.7. Выплата к должностному окладу за стаж непрерывной работы в размере 5 процентов устанавливается руководителям и специалистам структурных подразделений МБУ "ЦСО" ЦР, расположенных в сельских населенных пунктах, имеющим непрерывный трудовой стаж работы в государственных и муниципальных учреждениях социального обслуживания, расположенных в сельской местности, более трех лет.

4.8. Работникам МБУ "ЦСО" ЦР 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" ЦР самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя МБУ "ЦСО" ЦР в соответствии с Положением о премировании работников МБУ "ЦСО" ЦР.

Премирование руководителя МБУ "ЦСО" ЦР производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным УСЗН.

4.8.1. Премирование руководителя МБУ "ЦСО" ЦР производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности МБУ "ЦСО" ЦР, устанавливаемых УСЗН.

4.8.2. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

обеспечение информационной открытости МБУ "ЦСО" ЦР;

обеспечение комплексной безопасности МБУ "ЦСО" ЦР;

удовлетворенность получателей социальных услуг;

соблюдение исполнительской дисциплины финансово-экономической деятельности МБУ "ЦСО" ЦР;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБУ "ЦСО" ЦР;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

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

4.9. 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" ЦР самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

4.10. Работникам МБУ "ЦСО" ЦР устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за квалификацию медицинским работникам;

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

выплаты за классность водителям автомобилей.

4.10.1. В целях стимулирования медицинских работников, работающих в МБУ "ЦСО" ЦР, к повышению профессиональной квалификации и компетенции,к должностному окладу устанавливается выплата за квалификацию согласно таблице N 8.

Таблица N 8

РАЗМЕР ВЫПЛАТ ЗА КВАЛИФИКАЦИЮ

|  |  |
| --- | --- |
| Наличие квалификационной категории | Муниципальные учреждения социального обслуживания населения |
| медицинские работники |
| Второй | 15 процентов |
| Первой | 20 процентов |
| Высшей | 25 процентов |

Решение об установлении выплаты за квалификацию принимается руководителем МБУ "ЦСО" ЦР.

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.

4.10.2. 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:

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

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

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 устанавливаетсясо 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.

4.10.3. 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.

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

Раздел 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ

УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО

БУХГАЛТЕРА, ВКЛЮЧАЯ ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ

ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. Заработная плата руководителяМБУ "ЦСО" ЦР, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер минимального должностного оклада руководителя МБУ "ЦСО" ЦР устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице N 9.

Таблица N 9

РАЗМЕР

МИНИМАЛЬНОГО ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ

МБУ "ЦСО" ЦР

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N  п/п | Группа по оплате труда руководителей | Размер минимального должностного оклада (рублей) |
| 1. | Учреждения социального обслуживания населения (со 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 | 23188 |

5.3. Объемные показатели по отнесению руководителя МБУ "ЦСО" ЦР к группам по оплате труда руководителей приведены в разделе 6 положения.

5.4. В целях дифференциации должностных окладов, исходя из более полного учета сложности труда отдельным категориям работников МБУ "ЦСО" ЦР, минимальные должностные оклады увеличиваются на [коэффициент](#P643) в соответствии с приложением N 1 к положению и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.5. При определении размера коэффициента, увеличивающего минимальный должностной оклад руководителя МБУ "ЦСО" ЦР и образующего новый должностной оклад, применяется сводный коэффициент. Сводный коэффициент определяется путем суммирования размеров коэффициентов. При увеличении минимального должностного оклада на сводный коэффициент размер нового должностного оклада подлежит округлению до целого рубля.

5.6. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя МБУ "ЦСО" ЦР в соответствии с приказом руководителя.

5.7. С учетом условий труда руководителю МБУ "ЦСО" ЦР, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 3](#P314) положения.

5.8. Руководителю МБУ "ЦСО" ЦР, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом 4](#P348) положения.

5.9. Руководителю МБУ "ЦСО" ЦР устанавливается предельное соотношение дохода руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава МБУ "ЦСО" ЦР (без учета руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) (далее - предельное соотношение) в размере от 1 до 5 за финансовый год и является обязательным для включения в трудовой договор. Размеры предельного соотношения определяются в соответствии с таблицей N 10.

Таблица N 10

РАЗМЕРЫ

ПРЕДЕЛЬНОГО СООТНОШЕНИЯ ДОХОДА РУКОВОДИТЕЛЯ

МБУ "ЦСО" ЦР

|  |  |
| --- | --- |
| Среднесписочная численность работников списочного состава (человек) | Размер предельного соотношения |
| 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 заместителя руководителя 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 руководительМБУ "ЦСО" ЦР, главный бухгалтер.

Раздел 6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителяМБУ "ЦСО" ЦР (со стационарной формой обслуживания) приведены в таблице N 11.

Таблица N 11

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ МБУ "ЦСО" ЦР

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | Количество мест в учреждении |
| II | 501 - 1000 |

Примечание.

Центры социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов (со стационарной формой обслуживания), комплексные центры социального обслуживания населения относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от планового количества койко-мест с учетом планового количества граждан, обслуживаемых в нестационарных условиях.

6.2. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам МБУ "ЦСО" ЦР и ее конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника, руководителю МБУ "ЦСО" ЦР - УСЗН.

6.3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда МБУ "ЦСО" ЦР не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания учреждения управлением социальной защиты населения муниципального образования "Цимлянский район".

Верно: управляющий делами Н.Н. Бурунина

Приложение

к положению об оплате

труда работников

муниципального бюджетного

учреждения "Центр социального

обслуживания граждан пожилого

возраста и инвалидов Цимлянского района"

по видам экономической деятельности

"Предоставление социальных услуг

без обеспечения проживания"

и "Деятельность по уходу

с обеспечением проживания"

КОЭФФИЦИЕНТЫ

К МИНИМАЛЬНЫМ ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ

(СТАВКАМ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование учреждения | Категории работников, которым устанавливается повышающий коэффициент | Размер коэффициента |
| 1. | Муниципальное бюджетное учреждение "Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов" Цимлянского района | Врач-специалист, директор, заведующий отделением, культорганизатор, медицинская сестра, санитарка, социальный работник, сестра-хозяйка, специалист по социальной работе | 0,15 |

Приложение № 2

к постановлению

Администрации

Цимлянского района

От 09.02.2018 № 63

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

1. К административно-управленческому персоналу МБУ "ЦСО" ЦР относятся:

директор;

заместитель директора;

главный бухгалтер;

заведующий отделением;

заведующий хозяйством;

кассир;

инспектор по кадрам;

бухгалтер;

специалист по охране труда;

специалист по закупкам;

специалист по кадрам;

секретарь-машинистка;

техник.

2. Конкретный перечень должностей административно-управленческого персонала работников МБУ "ЦСО" ЦР устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

Верно: управляющий делами Н.Н. Бурунина