Согласовано	Согласовано	Утверждено приказом директора МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ» от 31.01.2025 № 14
Председатель профсоюзного комитета МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ»	Начальник управления социальной защиты населения Администрации Егорлыкского района	
_____ С. Л. Хворостова 31.01.2025	_____ Е. Ю. Дегтерева 31.01.2025	_____ В. Л. Дорошенко 31.01.2025

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Егорлыкского района «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов», подведомственного управлению социальной защиты населения Администрации Егорлыкского района, по видам экономической деятельности «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания» и «Деятельность по уходу с обеспечением проживания»

В данном сшиве пронумеровано, прошито и скреплено печатью

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» (далее – МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ») , подведомственного управлению социальной защиты населения Администрации Егорлыкского района (далее – управление социальной защиты населения), по видам экономической деятельности «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания» и «Деятельность по уходу с обеспечением проживания» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 06.07.2016 № 453 «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Ростовской области», постановлением Администрации Егорлыкского района от 30.06.2016 №345 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Егорлыкского района» и включает в себя:

порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ»;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ», его заместителей 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 ЕР «ЦСОГПВиИ» (без учет выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплат труда не может быть меньше заработной платы (без учета выпла стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанносте работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниж минимального размера оплаты труда, установленного в соответстви с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанны работником полностью отработана за этот период норма рабочего времен и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

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

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

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

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

1.5. Лица (кроме медицинских работников), не имеющи соответствующего профессионального образования, установленног критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационны группам (далее – ПКГ), но обладающие достаточным практическим опыто и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на ни должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могу быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющи соответствующее профессиональное образование.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставк заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующег 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, приведенную 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.

1.8. Штатное расписание МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ» утверждается руководителем МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ» после согласования с управлением социальной защиты населения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ».

1.9. Положение об оплате труда работников МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ» утверждается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников, после согласования с управлением социальной защиты населения.

2. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального учреждения

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.

Конкретные размеры минимальных должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются локальными нормативными актами МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ» с соблюдением дифференциации, но не ниже минимальных, установленных настоящим положением, в пределах фонда оплаты труда МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ».

2.2. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) работников МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ»:

2.2.1. Минимальные размеры должностных окладов работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг муниципального учреждения, 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». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ должностных окладов по ПКГ

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
1	2	3	4
1.	ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»:		
1.1.	1-й квалификационный уровень	13683	инструктор-методист по лечебной физкультуре, специалист по социальной работе
2.	ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	17433	заведующий отделением (социальной службой)

2.2.2. 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». Размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов по ПКГ

№ 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	11019	младшая медицинская сестра по уходу

№ 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»	13061	культорганизатор
2.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:		библиотекарь
	без категории	14358	
	2-й категории	15071	

2.2.4. 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». Размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов по ПКГ

№ 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	9944	агент по снабжению, дежурный (по выдаче справок, залу, и др.), делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка
1.2.	2-й квалификационный уровень	10425	должности служащих первого квалификационного

1	2	3	4
			уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»
2.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:		
2.1.	1-й квалификационный уровень	10945	администратор, инспектор по кадрам, техник
2.2.	2-й квалификационный уровень	11496	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
2.3.	3-й квалификационный уровень	12074	заведующий производством (шеф-повар); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория
2.4.	4-й квалификационный уровень	12643	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»
3.	ПКГ «Общеотраслевые		

1	2	3	4
	должности служащих третьего уровня»:		
3.1.	1-й квалификационный уровень	12643	бухгалтер, инженер, инженер-программист (программист), психолог, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт
3.2.	2-й квалификационный уровень	13269	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория
3.3.	3-й квалификационный уровень	13929	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория
3.4.	4-й квалификационный уровень	14620	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»
3.5.	5-й квалификационный уровень	15353	заместитель главного бухгалтера

2.2.5. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ставок заработной платы по ПКГ

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)	Наименование профессии
1	2	3	4
1.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:		
1.1.	1-й квалификационный уровень:		наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, дезинфектор, кастелянша, кладовщик, лифтер, парикмахер, уборщик служебных помещений, садовник, сторож (вахтер)
1.1.1.	1-й квалификационный разряд	8993	
1.1.2.	2-й квалификационный разряд	9517	
1.1.3.	3-й квалификационный разряд	10073	
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 «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:		
2.1.	1-й квалификационный уровень:		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;
2.1.1.	4-й квалификационный разряд	10693	
2.1.2.	5-й квалификационный разряд	11314	

1	2	3	4
			водитель автомобиля

2.2.6. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 6.

Таблица № 6

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов работников,
замещающих должности руководителей структурных
подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ

№ п/п	Наименование должности	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
1.	Заведующий прачечной	11496
2.	Специалист по охране труда, специалист по закупкам, системный администратор	12643
3.	Медицинская сестра по реабилитации	13191
4.	Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере	14358
5.	Социальный работник	17097

2.2.7. Минимальные размеры ставок заработной платы работников занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 7.

Таблица № 7

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ставок заработной платы работников,
занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ

№ п/п	Наименование профессии	Квалификационные разряды	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	Киномеханик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту	1-й квалификацион-ный разряд	8993

1	2	3	4
	спецодежды, мойщик посуды, оператор котельной, оператор ПЭВМ, официант, плотник, повар, подсобный рабочий, помощник воспитателя, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, столяр, швея, электрогазосварщик, электромонтер, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, сестра-хозяйка	2-й квалификационный разряд	9517
		3-й квалификационный разряд	10073
		4-й квалификационный разряд	10693
		5-й квалификационный разряд	11314

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, минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) работников, установленные локальными нормативными актами МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ», увеличиваются на коэффициент в соответствии с приложением №1 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 руководителя и специалистов МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ» (структурных подразделений), установленные локальными нормативными актами МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ», расположенного в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, 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), установленные локальными нормативными актами МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ»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), установленные локальными нормативными актами МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ». При увеличении минимальных должностных окладов (ставок заработной платы), установленных локальными нормативными актами МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ», на сводный коэффициент размер нового должностного

оклада подлежит округлению до целого рубля.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ»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 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.

Руководителем МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ» 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.

3.3. 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, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и осуществляются следующим образом:

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

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

3.3.3. 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.

Для эффективной работы МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ» 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.

3.3.4. 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).

3.3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится 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 часов 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.

3.3.6. Доплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленной в МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ», включая компенсационные и стимулирующие выплаты, 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 абзацем вторым настоящего подпункта.

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 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 муниципального учреждения 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.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, 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 ЕР «ЦСОГПВиИ» 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 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 МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ» на введение данной выплаты. Конкретные размеры выплаты утверждаются приказом руководителя МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ».

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ» в размере до 200 процентов минимального размера должностного оклада (ставки заработной платы), установленного локальным нормативным актом МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ», 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 минимальному должностному окладу (ставке заработной платы), установленному локальным нормативным актом МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ», за качество выполняемых работ устанавливается руководителю, 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 ЕР «ЦСОГПВиИ» – руководителем МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ»;

руководителю МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ» – управление социальной защиты населения.

4.6. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ» в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных

учреждениях, в государственных органах и органах местного самоуправления.

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 МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ», 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 МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ», расположенного в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, имеющим непрерывный трудовой стаж работы в государственных и муниципальных учреждениях социального обслуживания, расположенных в сельской местности, более трех лет.

4.8. Работникам МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ» 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 ЕР «ЦСОГПВиИ» самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ» в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и других условиях оплаты труда работников МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ».

Премирование руководителя МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ» производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным управлением социальной защиты населения, а также с учетом следующих особенностей:

4.8.1. Премирование руководителя МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ» производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ», устанавливаемых управлением социальной защиты населения.

4.8.2. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

обеспечение информационной открытости МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ»;

обеспечение комплексной безопасности МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ»;

удовлетворенность получателей социальных услуг;

соблюдение исполнительской дисциплины финансово-экономической деятельности МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ»;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ»;

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 ЕР «ЦСОГПВиИ» самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

4.10. Работникам МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ» устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера, к которым относятся:

выплаты за квалификацию медицинским работникам;

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

выплаты за классность водителям автомобилей.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в настоящем пункте, устанавливаются с учетом следующих особенностей:

4.10.1. В целях стимулирования медицинских работников, работающих в МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ», к повышению профессиональной квалификации и компетенции, к должностному окладу устанавливается выплата за квалификацию согласно таблице № 8.

Таблица № 8

РАЗМЕР ВЫПЛАТ ЗА КВАЛИФИКАЦИЮ

Наличие квалификационной категории	МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ»
	медицинские работники
1	2
Вторая	15 процентов
Первая	20 процентов
Высшая	25 процентов

Решение об установлении выплаты за квалификацию принимается руководителем МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ».

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 работе и работе, осуществляемой по совместительству– в размере 30 процентов от должностного оклада;

ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству – 20 процентов от должностного оклада;

почетного звания «народный» – 30 процентов от должностного оклада почетного звания «заслуженный» – 30 процентов от должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

ведомственного почетного звания (нагрудного знака) – 15 процентов от должностного оклада по основной должности.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук выплата устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования 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.

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.

5. Условия оплаты труда руководителя МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ», его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителя МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ», его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выпл

компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер минимального должностного оклада руководителя МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ» устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 9.

Таблица № 9

РАЗМЕР
минимального должностного оклада
руководителя МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ»

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Размер минимального должностного оклада (рублей)
1	2	3
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	32477
2.	Учреждения социального обслуживания населения (со стационарной формой обслуживания) III и IV групп по оплате труда руководителей; учреждения социального обслуживания населения (с полустационарной формой обслуживания), предоставляющие услуги с обеспечением проживания, III и IV групп по оплате труда руководителей; учреждения социального обслуживания населения (с полустационарной формой обслуживания), предоставляющие услуги без обеспечения проживания, II и III групп по оплате труда руководителей	29521
3.	Учреждения социального обслуживания населения (с полустационарной формой обслуживания) IV группы по оплате труда руководителей	27255

5.3. Объемные показатели по отнесению руководителя МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ» к группам по оплате труда руководителя приведены в разделе 6 положения.

5.4. В целях дифференциации должностных окладов, исходя из более полного учета сложности труда, руководителю МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ», оказывающего услуги (выполняющего работы) пожилым гражданам, инвалидам,

минимальные должностные оклады, установленные локальными нормативными актами МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ», увеличиваются на коэффициент в соответствии с приложением № 1 к положению и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.5. Минимальный должностной оклад руководителя МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ», установленный локальным нормативным актом МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ» расположенного в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, увеличиваются на коэффициент 0,10 и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.6. При определении размера коэффициента, увеличивающего минимальный должностной оклад руководителя МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ» установленного локальным нормативным актом МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ», и образующего новый должностной оклад, применяется сводный коэффициент. Сводный коэффициент определяется путем суммирования размеров коэффициентов. При увеличении минимального должностного оклада установленного локальным нормативным актом МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ», и сводный коэффициент размер нового должностного оклада подлежит округлению до целого рубля.

5.7. Размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ» в соответствии с приказом руководителя.

5.8. С учетом условий труда руководителю МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ», его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 положения.

5.9. Руководителю МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ», его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера предусмотренные разделом 4 положения.

5.10. Руководителю МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ» устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ» (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (далее – предельный уровень соотношения) в кратности от 1 до 6. Размеры предельного уровня соотношения определяются в соответствии с таблицей № 10.

Таблица № 1

РАЗМЕРЫ ПРЕДЕЛЬНОГО УРОВНЯ СООТНОШЕНИЯ
среднемесячной заработной платы руководителя МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ»

Численность работников списочного состава (человек)	Размер предельного уровня соотношени

До 50	4,0
От 51 до 100	4,5
От 101 до 200	5,0
От 201 до 350	5,5
Свыше 351	6,0

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ» и среднемесячной заработной платы работников списочного состава муниципального учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Ответственность за соблюдение размеров предельного уровня соотношения несут руководитель МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ», главный бухгалтер.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ» (стационарной и полустационарной формы социального обслуживания):

6.1.1. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя центра социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов (со стационарной формой обслуживания) приведены в таблице № 11.

Таблица № 11

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ
к группе по оплате труда руководителя центра социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов (со стационарной формой обслуживания)

Группа по оплате труда руководителей	Количество мест в учреждении
I	1001 и более

II	501 – 1000
III	251 – 500
IV	по 250

Примечание.

Центры социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов (со стационарной формой обслуживания) 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 ЕР «ЦСОГПВиИ» и ее конкретных размерах принимает руководитель МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ» на основании письменного заявления работника, руководителю МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ» – управление социальной защиты населения.

6.3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ» не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ» управлением социальной защиты населения.

Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому персоналу МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ» установлен в приложении № 2 настоящего Положения.

Приложение № 1
к положению об оплате
труда работников муниципального
бюджетного учреждения Егорлыкского района
«Центр социального обслуживания граждан
пожилого возраста и инвалидов»,
подведомственного управлению социальной
защиты населения Администрации
Егорлыкского 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), установленным
локальным нормативным актом МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ»

№ п/п	Перечень муниципальных учреждений	Размер коэффициента
1	2	3
1.	МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ»	0,15

Приложение № 2
к положению об оплате
труда работников муниципального
бюджетного учреждения Егорлыкского района
«Центр социального обслуживания граждан
пожилого возраста и инвалидов»,
подведомственного управлению социальной
защиты населения Администрации
Егорлыкского района,
по видам экономической деятельности
«Предоставление социальных услуг
без обеспечения проживания» и «Деятельность
по уходу с обеспечением проживания»

Перечень
должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу МБУ Е
«ЦСОГПВиИ» относятся:

директор;
заместитель директора;
главный бухгалтер;
заведующий отделением;
заведующий складом;
заведующий хозяйством;
инспектор по кадрам;
бухгалтер;
бухгалтер I категории;
бухгалтер II категории;
специалист по охране труда;
специалист по кадрам;
экономист;
экономист I категории;
экономист II категории;
юрисконсульт;
юрисконсульт I категории;
юрисконсульт II категории;
системный администратор;
секретарь-машинистка;
механик;
специалист по закупкам;
специалист по социальной работе.

Директор Дорошенко В.Л.