Приложение № 1

к постановлению

Администрации города

от 15.03.2024 № 257

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ   
об оплате труда работников муниципального бюджетного   
учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов города Новошахтинска», подведомственного Управлению

социальной защиты населения Администрации города Новошахтинска

(далее – Примерное положение)

1. Общие положения

1.1. Примерное положение разработано в соответствии с постановлением Администрации города от 14.04.2016 № 302 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Новошахтинска» и включает в себя:

порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов города Новошахтинска» (далее – муниципальное учреждение);

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, 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 муниципального учреждения (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](consultantplus://offline/ref=45942AB1B79BFF0BDC778806A5D978BC2A9266ECB00BF668751A66DCC3943C0B6613926DCB49D2P8tDG), 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 работе, осуществляемой по совместительству, 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, приведенную в [приложении № 3](consultantplus://offline/ref=F64C1B3E095640E822C2D237D0738194D41BCA33ABE774404D495440ECD7A1FA42EE651A4DD5C204bFfCJ) 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 муниципального учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного муниципального учреждения.

1.9. Положение об оплате труда работников муниципального учреждения утверждается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

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.

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 Управления социальной защиты населения Администрации города Новошахтинска и доводятся до муниципального учреждения.

2.2. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) работников муниципального учреждения.

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

| Профессиональные  квалификационные группы | Минимальный  размер должностного оклада (рубль) | Наименование  должности |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»: |  |  |
| 1 квалификационный уровень | 8 679,0 | инструктор-методист по лечебной физкультуре, специалист по социальной работе |
| ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» | 11 058,0 | 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». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

| Профессиональные  квалификационные группы | Минимальный  размер должностного оклада (рубль) | Наименование  должности |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»: |  |  |
| 1 квалификационный уровень | 6 989,0 | младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка, сестра-хозяйка |
| ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»: |  |  |
| 1 квалификационный уровень | 7 592,0 | инструктор по лечебной физкультуре, инструктор по трудовой терапии |
| 2 квалификационный уровень | 7 889,0 | лаборант, медицинская сестра диетическая |
| 3 квалификационный уровень | 8 367,0 | медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, медицин-ская сестра (патронажная), медицинская сестра по реабилитации, фармацевт |
| 4 квалификационный уровень | 8 679,0 | зубной врач, медицинская сестра процедурной, фельдшер |
| 5 квалификационный уровень | 9 107,0 | старшая медицинская сестра |
| ПКГ «Врачи и провизоры»: |  |  |
| 2 квалификационный уровень | 9 107,0 | врачи-специалисты |

2.2.3 Минимальные размеры должностных окладов педагогических работников, занятых в сфере социального обслуживания населения, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные  квалификационные группы | Минимальный размер должностного оклада (рубль) | Наименование  должности |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| ПКГ должностей педагогических работников: |  |  |
| 1-й квалификационный уровень | 8 809,0 | инструктор по физической  культуре |

2.2.4.  Минимальные размеры должностных окладов работников культуры, занятых в сфере социального обслуживания населения, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

| Профессиональные  квалификационные группы | Минимальный размер должностного оклада (рубль) | Наименование  должности |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | 8 284,0 | культорганизатор |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:  без категории  2 категории | 9 107,0  9 559,0 | библиотекарь |

2.2.5. 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». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

| Профессиональные  квалификационные группы | Минимальный размер должностного оклада (рубль) | Наименование  должности |
| --- | --- | --- |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»: |  |  |
| 1 квалификационный уровень | 5 565,0 | агент по снабжению, дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.), делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка |
| 2 квалификационный уровень | 5 834,0 | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |  |  |
| 1 квалификационный уровень | 6 125,0 | администратор, инспектор по кадрам, техник |
| 2 квалификационный уровень | 6 433,0 | 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 |
| 3 квалификационный уровень | 6 757,0 | заведующий производством  (шеф-повар); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория |
| 4 квалификационный уровень | 7 076,0 | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»: |  |  |
| 1 квалификационный уровень | 7 076,0 | бухгалтер, инженер, инженер-программист (программист), психолог (психолог в социаль-ной сфере), специалист по кад-рам, экономист, юрисконсульт |
| 2 квалификационный уровень | 7 426,0 | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория |
| 3 квалификационный уровень | 7 795,0 | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория |
| 4 квалификационный уровень | 8 182, | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» |
| 5 квалификационный уровень | 8 592,0 | заместитель главного бухгалтера |

2.2.6. 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 № 6.

Таблица № 6

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные  квалификационные группы | Минимальный  размер ставки  заработной платы (рубль) | Наименование  профессии |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ «Общеотраслевые  профессии рабочих первого уровня»: |  |  |
| 1 квалификационный уровень:  1 квалификационный разряд;  2 квалификационный разряд;  3 квалификационный разряд | 5 033,0  5 326,0  5 637,0 | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик, грузчик, дворник, дезинфектор, кастелянша, кладовщик, парикмахер, уборщик служебных помещений, садовник, сторож (вахтер) |
| 2 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) |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»: |  |  |
| 1 квалификационный уровень:  4 квалификационный разряд;  5 квалификационный разряд | 5 984,0  6 332,0 | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля |

2.2.7. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 7.

Таблица № 7

Минимальные размеры должностных окладов работников,   
занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ

| Наименование  должности | Минимальный размер  должностного оклада (рубль) |
| --- | --- |
| 1 | 2 |
| Заведующий прачечной | 6 433,0 |
| Специалист по охране труда, специалист по закупкам | 7 076,0 |
| Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере | 9 107,0 |
| Социальный работник | 10 844,0 |
| Главная медицинская сестра | 11 058,0 |

2.2.8. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 8.

Таблица № 8

Минимальные размеры ставок заработной платы работников,   
занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование  профессии | Квалификационные разряды | Минимальный  размер ставки  заработной платы  (рубль) |
| 1 | 2 | 3 |
| Кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды, оператор котельной, оператор ПЭВМ, официант, плотник, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, столяр, швея, электрогазосварщик, электромонтер, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, сестра-хозяйка | 1 квалификационный разряд  2 квалификационный разряд  3 квалификационный разряд  4 квалификационный разряд  5 квалификационный разряд | 5 033,0  5 326,0  5 637,0  5 984,0  6 332,0 |

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, в том числе детям-инвалидам, минимальные должностные оклады (ставки заработной платы), установленные локальным нормативным актом муниципального учреждения, увеличиваются на коэффициент в соответствии с приложением к Примерному положению и образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы), при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений муниципального учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

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 муниципальном учреждении 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.

3.2.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам [специальной оценки](consultantplus://offline/ref=118C74F860FBCE5F11C13F1196BF8987A50BC35B647AC4AD790AB6BC93k4a9J) 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 муниципального учреждения проводятся меры по проведению [специальной оценки](consultantplus://offline/ref=118C74F860FBCE5F11C13F1196BF8987A50BC35B647AC4AD790AB6BC93k4a9J) 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](consultantplus://offline/ref=C5E4D46D073A7D36A4BAFD7AF1575F0EB3FD66BF7C877CF427A244A0008D9D1F597C9CDA79777FFAVDG2J) специальной оценки условий труда или заключением государственной [экспертизы](consultantplus://offline/ref=C5E4D46D073A7D36A4BAFD7AF1575F0EB3FC65B07F837CF427A244A0008D9D1F597C9CD371V7G4J) 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 и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со [статьей 151](consultantplus://offline/ref=2ABD2BF7BE77B7191F73DDD32CF0AFB7116A1B38CE74E21712D643D8D733E78F5D78F629DFz461M) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со [статьей 151](consultantplus://offline/ref=2ABD2BF7BE77B7191F73DDD32CF0AFB7116A1B38CE74E21712D643D8D733E78F5D78F629DFz461M) 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](consultantplus://offline/ref=2ABD2BF7BE77B7191F73DDD32CF0AFB7116A1B38CE74E21712D643D8D733E78F5D78F629DFz461M) Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы муниципального учреждения 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. Оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22:00 до 06:00 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 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.

3.4. 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.

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

3.6. 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 муниципальном учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за 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 муниципальному учреждению на введение данной выплаты. Конкретные размеры выплаты утверждаются приказом руководителя муниципального учреждения.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам муниципального учреждения в размере до 200 процентов минимального размера должностного оклада (ставки заработной платы), установленные локальным нормативным актом муниципального учреждения, 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), установленные локальным нормативным актом муниципального учреждения, за качество выполняемых работ устанавливается руководителям, специалистам, служащим и рабочим муниципального учреждения 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 муниципального учреждения – руководителем муниципального учреждения;

руководителю муниципального учреждения – Управлением социальной защиты населения Администрации города Новошахтинска.

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения 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 муниципального учреждения.

4.6. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам муниципального учреждения 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 муниципальном учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.7. Работникам муниципального учреждения 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 муниципальным учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя муниципального учреждения в соответствии с положением о премировании работников муниципального учреждения, утвержденным руководителем муниципального учреждения и согласованным с Управлением социальной защиты населения Администрации города Новошахтинска.

Премирование руководителя муниципального учреждения производится в соответствии с положением о премировании, утвержденным Управлением социальной защиты населения Администрации города Новошахтинска.

4.7.1. Премирование руководителя муниципального учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности муниципального учреждения, устанавливаемых Управлением социальной защиты населения Администрации города Новошахтинска.

4.7.2. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

обеспечение информационной открытости муниципального учреждения;

обеспечение комплексной безопасности муниципального учреждения;

удовлетворенность получателей социальных услуг;

соблюдение исполнительской дисциплины финансово-экономической деятельности муниципального учреждения;

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

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

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

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

4.8. 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 муниципальным учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

4.9. Работникам муниципального учреждения 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.

4.9.1. В целях стимулирования медицинских работников, работающих в муниципальном учреждении, к повышению профессиональной квалификации и компетенции, к должностному окладу устанавливается выплата за квалификацию согласно таблице № 9.

Таблица № 9

Размер выплат за квалификацию

|  |  |
| --- | --- |
| Наличие квалификационной категории | Муниципальное учреждение  социального обслуживания населения |
| медицинские работники |
| 1 | 2 |
| Второй | 15 процентов |
| Первой | 20 процентов |
| Высшей | 25 процентов |

Решение об установлении выплаты за квалификацию принимается руководителем муниципального учреждения.

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.

4.9.2. 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 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.

4.9.3. Выплату за классность водителям автомобилей устанавливают водителям автомобилей всех типов: имеющим 1 класс – в размере 25 процентов от ставки заработной платы; 2 класс – в размере 10 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

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

5. Условия оплаты труда руководителя   
муниципального учреждения, 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 муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер минимального должностного оклада руководителя муниципального учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 10.

Таблица № 10

Размер минимального должностного оклада   
руководителя муниципального учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Группа  по оплате труда руководителей | Размер минимального должностного оклада (рубль) |
| 1 | 3 | 4 |
| 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 | 23 769,0 |
| 2. | Учреждения социального обслуживания населения (со стационарной формой обслуживания) III и IV групп по оплате труда руководителей;  учреждения социального обслуживания населения (с полустацио-нарной формой обслуживания), предоставляющие услуги с обеспечением проживания, III и IV групп по оплате труда руководителей;  учреждения социального обслуживания населения (с полустацио-нарной формой обслуживания), предоставляющие услуги без обеспечения проживания, II и III групп по оплате труда руководителей | 21 606,0 |
| 3. | Учреждения социального обслуживания населения (с полустационарной формой обслуживания) IV группы по оплате труда руководителей | 19 947,0 |

5.3. Объемные показатели по отнесению руководителя муниципального учреждения к группам по оплате труда руководителей приведены в [разделе](file:///C:\Users\GRITSA~1\AppData\Local\Temp\103787-141303443-141303862.doc#Par1535) 6 настоящего Примерного положения.

5.4. В целях дифференциации должностных окладов, исходя из более полного учета сложности труда, руководителю муниципального учреждения, оказывающего услуги (выполняющего работы) пожилым гражданам, инвалидам, детям-инвалидам, минимальные должностные оклады, установленные локальным нормативным актом муниципального учреждения, увеличиваются на коэффициент в соответствии с приложением к настоящему Примерному положению и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.5.   Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения в соответствии с приказом руководителя.

5.6. С учетом условий труда руководителю муниципального учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом](file:///C:\Users\GRITSA~1\AppData\Local\Temp\103787-141303443-141303862.doc#Par663) 3 настоящего Примерного положения.

5.7. Руководителю муниципального учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом](file:///C:\Users\GRITSA~1\AppData\Local\Temp\103787-141303443-141303862.doc#Par1419) 4 настоящего Примерного положения.

5.8. Руководителю муниципального учреждения 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 муниципального учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение) в размере от 1 до 6 за финансовый год и является обязательным для включения в трудовой договор. Размеры предельного соотношения определяются в соответствии с таблицей № 11.

Таблица № 11

Размеры предельного соотношения дохода   
руководителя муниципального учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Среднесписочная численность  работников списочного состава (человек) | Размер предельного соотношения |
| 1 | 2 |
| До 50 | 4,0 |
| От 51 по 100 | 4,5 |
| От 101 по 200 | 5,0 |
| От 201 по 350 | 5,5 |
| Свыше 351 | 6,0 |

Расчет соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения 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](consultantplus://offline/ref=647F1CC1E5814BA29113EC809D8A792344C11738DA47CFBAE01E80D394CCF8398D7379AABF395FA9dFWAI) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

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

Предельное соотношение доходов заместителей 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 руководитель муниципального учреждения, главный бухгалтер.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей центров социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов (со стационарной формой обслуживания), комплексных центров социального обслуживания населения приведены в таблице № 12.

Таблица № 12

Объемные показатели и порядок   
отнесения к группе по оплате труда руководителей   
центров социального обслуживания граждан пожилого возраста   
и инвалидов (со стационарной формой обслуживания),

комплексных центров социального обслуживания населения

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | Количество мест в учреждении |
| 1 | 2 |
| I | 1 001 и более |
| II | 501 – 1 000 |
| III | 251 – 500 |
| IV | по 250 |

|  |  |
| --- | --- |
| 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. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей центров социального обслуживания граждан пожилого возраста   
и инвалидов (с полустационарной формой обслуживания) приведены в таблице № 13.

Таблица № 13

Объемные показатели и порядок   
отнесения к группе по оплате труда руководителей центров   
социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | Число обслуживаемых граждан (человек) |
| 1 | 2 |
| I | свыше 2 000 |
| II | 1 001 – 2 000 |
| III | 501 – 1 000 |
| IV | по 500 |

6.3. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам муниципального учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю муниципального учреждения – начальник Управления социальной защиты населения Администрации города Новошахтинска.

6.4. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда муниципального учреждения не может быть более 40 процентов, если иное не установлено органом, осуществляющим функции и полномочия.

Управляющий делами

Администрации города Ю.А. Лубенцов

Приложение

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципального бюджетного   
учреждения «Центр социального

обслуживания граждан пожилого

возраста и инвалидов города

Новошахтинска», подведомственного Управлению социальной защиты

населения Администрации

города Новошахтинска

КОЭФФИЦИЕНТЫ  
к минимальным должностным окладам (ставкам заработной платы)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Перечень  муниципальных учреждений | Категории работников,  которым устанавливается повышающий коэффициент | Размер коэффициента |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| Муниципальное бюджетное учреждение «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов города Новошахтинска» | библиотекарь, врачи-специалисты, дезинфектор, директор, заведующий отделением (социальной службой), инструктор по лечебной физкультуре, инструктор по трудовой терапии, инструктор по физической культуре, культорганизатор, медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра (патронажная), медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра по реабилитации, медицинская сестра по физиотерапии, младшая медицинская сестра по уходу за больными, парикмахер, психолог (психолог в социальной сфере), санитарка, социальный работник, сестра-хозяйка, специалист по реабилитационной работе в социальной сфере, специалист по социальной работе, главная медицинская сестра, старшая медицинская сестра, фармацевт, фельдшер | 0,15 |

Управляющий делами

Администрации города Ю.А. Лубенцов

Приложение № 2

к постановлению

Администрации города

от 15.03.2024 № 257

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ   
должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу муниципального учреждения относятся:

директор;

заместитель директора;

главный бухгалтер;

заместитель главного бухгалтера;

заведующий отделением;

главная медицинская сестра;

заведующий прачечной;

заведующий производством (шеф-повар);

заведующий складом;

заведующий хозяйством;

делопроизводитель;

кассир;

инспектор по кадрам;

бухгалтер;

бухгалтер I категории;

бухгалтер II категории;

инженер-программист (программист);

инженер-программист (программист) I категории;

инженер-программист (программист) II категории;

специалист по закупкам;

специалист по кадрам;

специалист по охране труда;

экономист;

экономист I категории;

экономист II категории;

юрисконсульт;

юрисконсульт I категории;

юрисконсульт II категории;

администратор;

секретарь-машинистка;

техник;

техник I категории;

техник II категории.

2. Конкретный перечень должностей административно-управленческого персонала работников муниципального учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

Управляющий делами

Администрации города Ю.А. Лубенцов