

«Согласовано»

«Согласовано»

«Утверждаю»

Начальник УСЗН  
Сальского района

Председатель профсоюзного  
комитета МБУ «ЦСОГПВИИ  
Сальского района»

Директор МБУ «ЦСОГПВИИ  
Сальского района»

  
Л.В. Горенко  
«12» 05 2017 г.

  
Е.Н. Ребро  
«12» 05 2017 г.

  
И.Н. Статорая  
«12» 05 2017 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Сальского района» (МБУ «ЦСОГПВИИ Сальского района»)

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлением Администрации Сальского района от 07.06.2016 № 712 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Сальского района» и примерным Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Сальского района», утвержденным постановлением Администрации Сальского района от 27.10.2016 № 1203 «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Сальского района», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Данное Положение регулирует порядок и правила оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Сальского района» (далее - Учреждение) и включает в себя:

порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда директора 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.

1.3. Размеры окладов (должностных окладов) всех категорий работников, размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования определяются в соответствии с постановлением Администрации Сальского района от 27.10.2016 № 1203 «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Сальского района».

1.4. 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 в соответствии с пунктом 9.2 настоящего Положения.

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

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

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

1.6. Работники (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.

1.7. 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).

1.8. Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения по согласованию с Управлением социальной защиты населения Сальского района и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного Учреждения.

1.9. Настоящее Положение утверждается директором учреждения по согласованию с начальником УСЗН Сальского района с учетом мнения председателя профсоюзного комитета и распространяется на все подразделения Учреждения.

1.10. Настоящее Положение вступает в силу с 01 января 2017 года и действует до принятия нового Положения.

## **2. Порядок и условия оплаты труда социальных работников**

2.1. Размеры должностных окладов социальных работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ). Должность социального работника относится к ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг».

2.2. Минимальный должностной оклад для данной ПКГ, установлен в размере 6317,00 рублей.

2.3. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) социальных работников увеличиваются на коэффициент 0,15 и образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы), при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.4. Социальным работникам, с учетом условий труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.5. Социальным работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

## **3. Порядок и условия труда медицинского персонала Учреждения**

3.1. Размеры минимальных должностных окладов медицинских работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ:

3.1.1. ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»:

- санитарка, сестра – хозяйка – 5700,00 рублей.

3.1.2. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

- медицинская сестра, медицинская сестра палатная – 6823,00 рублей;

- старшая медицинская сестра – 7427,00 рублей.

3.1.3. ПКГ «Врачи и провизоры»:

- врачи – специалисты – 7427,00 рублей.

3.2. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) медицинских работников увеличиваются на коэффициент 0,15 и образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы), при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.3. Размеры минимальных должностных окладов работников структурных подразделений, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, занимающие должности согласно ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» и «Врачи и провизоры», увеличиваются на коэффициент 0,10 и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.4. 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.

3.5. В целях стимулирования медицинских работников, к повышению профессиональной квалификации, к должностному окладу устанавливается выплата за квалификацию согласно таблице № 1.

Таблица № 1

Размер выплат за квалификацию

Наличие квалификационной категории	МБУ «ЦСОГПВиИ Сальского района»
	медицинские работники
1	2
Второй	15 процентов
Первой	20 процентов
Высшей	25 процентов

Решение об установлении выплаты за квалификацию принимается директором 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 и предусматривается при планировании фонда оплаты труда.

3.6. Медицинскому персоналу учреждения с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.7. Медицинскому персоналу учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

**4. Порядок и условия оплаты труда работников из числа администрации, хозяйственной части и руководителей структурных подразделений**

4.1. Размеры должностных окладов административно-хозяйственного персонала устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ в соответствии с разделом 2 Приложения № 1 постановления Администрации Сальского района от 27.10.2016 № 1203 «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Сальского района».

4.2. Минимальный должностной оклад (ставка заработной платы) увеличивается на коэффициент 0,15 и образует новый должностной оклад (ставку заработной платы), при этом его

размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения, работников занимающих следующие должности:

- специалист по социальной работе;
- заведующий отделением;
- культурный организатор.

4.3. Размеры минимальных должностных окладов руководителей и специалистов (постановление Госстандарта РФ от 26.12.1994 № 367) структурных подразделений, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, (Приложения № 3, № 4) увеличиваются на коэффициент 0,10 и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4.4. 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.

4.5. Водителям автомобилей всех типов устанавливается стимулирующая выплата за классность:

- 1-й класс – в размере 25 процентов от ставки заработной платы;
- 2-й класс – в размере 10 процентов от ставки заработной платы.

Стимулирующая выплата за классность производится за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.6. Показатели эффективности деятельности, формирующие размеры выплат за качество работ к минимальному должностному окладу (ставки заработной платы), определены разделом 8 настоящего Положения.

4.7. Административно-хозяйственному персоналу Учреждения с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4.8. Административно-хозяйственному персоналу Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4.9. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Учреждения не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания Учреждения Управлением социальной защиты населения Сальского района.

Должности, относящиеся к административно-управленческому персоналу Учреждения, устанавливаются в соответствии с Перечнем согласно Приложению № 1 настоящего Положения.

## **5. Порядок и условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

5.1. Заработная плата директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер минимального должностного оклада директора Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

- Учреждения социального обслуживания населения (со стационарной формой обслуживания) I и II групп по оплате труда руководителей - 19387,0 рублей.

Объемные показатели по отнесению директора Учреждения к группе по оплате труда руководителей приведены в разделе 6 примерного Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Сальского района», утвержденного постановлением Администрации Сальского района от 27.10.2016 № 1203 «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Сальского района».

5.3. Минимальный должностной оклад руководителя увеличивается на коэффициент 0,15 и образует новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.4. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения в соответствии с приказом директора.

5.5. Директору Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов минимального размера должностного оклада в пределах средств экономии по фонду оплаты труда.

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

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

директору Учреждения – главой Администрации Сальского района, в порядке, утвержденном постановлением Администрации Сальского района;

заместителям директора и главному бухгалтеру – директором учреждения по согласованию с УСЗН Сальского района.

Заместителям директора, главному бухгалтеру 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 директору Учреждения. Выплата за качество работ производится ежемесячно при наличии экономии по фонду оплаты труда на основании оценки показателей эффективности за месяц, в котором образовалась экономия.

5.6. Критерии показателей эффективности деятельности, формирующие размер выплаты за качество выполняемых работ к должностному окладу директора Учреждения и порядок выплат, определены постановлением Администрации Сальского района.

Критерии показателей эффективности деятельности, формирующие размеры выплат за качество выполняемых работ к должностному окладу заместителей директора и главного бухгалтера, определены разделом 8 настоящего Положения.

5.7. Директору, заместителям директора и главному бухгалтеру могут выплачиваться премии по итогам работы.

Премирование директора Учреждения производится в соответствии с Положением о премировании работников муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Сальского района» с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утвержденными Управлением социальной защиты населения Сальского района.

Премирование заместителей директора и главного бухгалтера производится в соответствии с Положением о премировании работников муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Сальского района».

5.8. Директору Учреждения устанавливается предельное соотношение дохода директора по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава Учреждения (без учета директора, заместителей директора, главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение) в размере от 1 до 6 за финансовый год и является обязательным для включения в трудовой договор. Размеры предельного соотношения определяются в соответствии с таблицей № 2.

Таблица № 2

Размеры предельного соотношения дохода  
руководителя муниципального учреждения

Среднесписочная численность работников списочного состава (человек)	Размер предельного соотношения
1	2
Свыше 351	до 6,0

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

Соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера МБУ «ЦСОГПВиИ Сальского района» и среднемесячной заработной платы работников списочного состава МБУ «ЦСОГПВиИ Сальского района» определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава МБУ «ЦСОГПВиИ Сальского района». Среднемесячная заработная плата для указанных целей определяется, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

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

Контроль за соблюдением размеров предельного соотношения осуществляет главный бухгалтер.

5.9. Директору Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

5.10. Директору Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

## **6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера (Приложение 1 к Положению об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Сальского района, утвержденное постановлением Администрации Сальского района от 07.06.2016 № 712 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Сальского района»).

6.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплаты компенсационного характера:

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

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

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

6.4.1. 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), устанавливается согласно Перечню должностей работников Учреждения, утвержденному директором Учреждения по согласованию с председателем профсоюзного комитета.

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.

6.5. 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.

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

6.5.2. Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Основными факторами, характеризующими зону обслуживания и определяющими ежедневный объем работ социального работника отделения социального обслуживания (ОСО), социального работника и медицинской сестры специализированного отделения социально-медицинского обслуживания на дому (далее – СОСМО), являются: количество обслуживаемых, наличие семейных пар, скомпанованность участка, отдаленность жилья получателей социальных услуг от объектов социальной сферы, степень самообслуживания, степень нуждаемости в социальных услугах.

Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается по соглашению сторон, но не более:

- 10% от должностного оклада - социальным работникам городского отделения социального обслуживания на дому при обслуживании более 10 человек, за каждого последующего получателя социальных услуг;
- 20% от должностного оклада - социальным работникам отделений социального обслуживания на дому, расположенных в сельской местности или городском секторе, не имеющем коммунально-бытового благоустройства при обслуживании более 5 человек, за каждого последующего получателя социальных услуг;
- 30% от должностного оклада - социальным работникам СОСМО при обслуживании более 3 человек, за каждого последующего получателя социальных услуг;
- 20% от должностного оклада Медицинским сестрам СОСМО при обслуживании более 5 человек, за каждого последующего получателя социальных услуг.

Конкретные размеры доплат за расширение зоны обслуживания устанавливаются по соглашению сторон, оформленного в письменной форме и утверждаются приказом директора.

6.5.3. 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.

Работнику Учреждения с его письменного согласия при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон 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.

6.5.4. 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).

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

Размер доплаты составляет не менее:

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.

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.

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

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

6.6. 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.

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

6.8. 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 Учреждения и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиям 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.

## **7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

7.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера (Приложение 2 к Положению об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Сальского района, утвержденное постановлением Администрации Сальского района от 07.06.2016 № 712 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Сальского района»):

- 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.

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

7.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается врачам, социальным работникам, среднему и младшему медицинскому персоналу (персоналу, обеспечивающему условия для предоставления медицинских услуг), в зависимости от результатов

труда и качества оказываемых муниципальных услуг. Выплата устанавливается на срок не более одного финансового года.

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом директора Учреждения в пределах бюджетных средств, предусмотренных Учреждению на введение данной выплаты, в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах отдельной категории работников муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Сальского района».

7.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения в размере до 200 процентов минимального размера должностного оклада (ставки заработной платы) при наличии экономии по фонду оплаты труда.

Выплата за качество выполняемых работ работникам Учреждения устанавливается на календарный месяц. Директору Учреждения в соответствии с постановлением Администрации Сальского района.

7.4.1. 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).

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

- работникам МБУ «ЦСОГПВиИ Сальского района» – директором МБУ «ЦСОГПВиИ Сальского района»;
- директору МБУ «ЦСОГПВиИ Сальского района» – главой Администрации Сальского района.

7.5. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях (автономные, бюджетные и казенные в соответствии со ст. 9.1. ФЗ РФ от 08.12.1995 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»).

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

7.6. Выплата к должностному окладу за стаж непрерывной работы в размере 5 процентов устанавливается руководителям и специалистам Учреждения (постановление Госстандарта РФ от 26.12.1994 № 367), расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, имеющих непрерывный трудовой стаж работы в государственных и муниципальных учреждениях социального обслуживания, расположенных в сельской местности, более трех лет.

7.7. Работникам 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 может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей, условия и порядок премирования работников устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Сальского района». Премирование работников осуществляется на основании приказа директора Учреждения.

Премирование директора Учреждения производится с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения в соответствии с Положением о премировании руководителя муниципального бюджетного учреждения «Центр социального

обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Сальского района», утвержденным Управлением социальной защиты населения Сальского района.

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

7.8. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на премирование работников в порядке, установленном постановлением Администрации Сальского района.

7.9. Работникам 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.

7.9.1. Выплаты за квалификацию медицинским работникам производятся в соответствии с пунктом 3.5. настоящего Положения.

7.9.2. 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.

7.9.3 Выплаты за классность водителям автомобилей производятся в соответствии с пунктом 4.5. настоящего Положения.

## **8. Показатели эффективности деятельности и порядок установления выплат за качество работ.**

8.1. Выплата за качество работ устанавливается работникам Учреждения с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

8.2. Конкретный размер выплаты за качество работ устанавливается на основе оценки показателей (критериев) эффективности деятельности:

- уровень профессиональной подготовленности до 50 %;
- сложность выполняемой работы до 50 %;
- важность выполняемой работы до 50 %;
- степень самостоятельности и ответственности до 50 %.

8.3. По окончании отработанного календарного месяца при наличии экономии по фонду оплаты труда, устанавливаются проценты выполнения показателя (критерия) эффективности деятельности, определенных п.8.2. настоящего Положения, оформляются листом оценки показателей (критериев) эффективности деятельности работников (далее – оценочный лист) согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

8.4. Оценку показателей (критериев) эффективности деятельности работников Учреждения проводят:

Работникам отделений социального обслуживания на дому, специализированного отделения социально-медицинского обслуживания на дому, социально-реабилитационных отделений – заведующими отделениями;

Заведующим отделениями, специалистам по социальной работе, аккомпаниатору и культорганизатору администрации – заместителем директора по социальной работе;

Работникам хозяйственной части, системному администратору – заместителем директора по административно-хозяйственной части;

Бухгалтерам, специалисту по закупкам, кассиру, заведующему хозяйством – главным бухгалтером.

8.5. Оценка показателей (критериев) эффективности деятельности для установления выплаты за качество работ, работников, должности которых не указаны в п. 8.4. настоящего положения осуществляется директором Учреждения и утверждается оценочным листом.

8.6. Конкретные размеры выплаты за качество работ устанавливаются приказом директора Учреждения на основании утвержденных оценочных листов.

## **9. Другие условия оплаты труда**

9.1. При наличии экономии по фонду оплаты труда работнику может быть оказана материальная помощь, в случае его болезни, а также его близких родственников (жены, мужа, детей) при необходимости проведения длительного лечения (свыше 2-х месяцев) для приобретения лекарственных средств или оплаты хирургической операции, подтверждающиеся соответствующими документами. Учреждение может выделять единовременную материальную помощь, но не более 10000 рублей.

Решение об оказании материальной помощи работникам Учреждения и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника, директору Учреждению – Управление социальной защиты населения Сальского района.

9.2. В случае если заработная плата работника Учреждения меньше МРОТ (минимального размера оплаты труда), работнику производится доплата до МРОТ, установленный в Ростовской области. При выполнении нормы труда доплата производится по формуле:

$$Д = Рзп - Нзп$$

где: Д – размер доплаты;

Рзп – размер МРОТ, установленный в Ростовской области;

Нзп – размер начисленной заработной платы (оклад, премии, надбавки). Выплаты, производимые работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 60.2 ТК РФ), в состав заработной платы при доведении ее до уровня МРОТ не включаются.

Если работник отработал норму рабочего времени не полностью (прием или увольнение не с начала календарного месяца, временная нетрудоспособность, отпуск и другие случаи, когда за работником сохраняется средний заработок), то размер доплаты рассчитывается пропорционально отработанному времени. Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей административно-управленческого персонала

К административно-управленческому персоналу муниципального учреждения относятся:

- директор;
- заместитель директора;
- главный бухгалтер;
- заведующий отделением;
- заведующий хозяйством;
- кассир;
- бухгалтер;
- бухгалтер I категории;
- бухгалтер II категории;
- специалист по закупкам;
- специалист по охране труда;
- специалист по кадрам;
- старший специалист по кадрам;
- системный администратор;
- юрисконсульт;
- юрисконсульт I категории;
- юрисконсульт II категории;
- секретарь-машинистка.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор  
МБУ «ЦСОГПВиИ Сальского района»

\_\_\_\_\_ И.Н. Статова  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ЛИСТ ОЦЕНКИ**  
показателей (критериев) эффективности деятельности работников

№ п/п	Ф.И.О. работника, должность	Уровень профессиональ ной подготовки	Сложность выполняемой работы	Важность выполняемой работы	Степень самостоятельности и ответственности	ИТОГО

\_\_\_\_\_ должность \_\_\_\_\_ подпись \_\_\_\_\_ ФИО  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
структурных (обособленных) подразделений  
МБУ «ЦСОГПВиИ Сальского района»,  
расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование обособленного подразделения</b>	<b>Адрес места нахождения</b>
1	Отделение социального обслуживания № 7	п. Сеятель Северный
2	Отделение социального обслуживания № 8	п. Гигант
3	Отделение социального обслуживания № 9	с. Екатериновка
5	Отделение социального обслуживания № 10	с. Березовка
6	Отделение социального обслуживания № 11	с. Новый Егорлык
7	Отделение социального обслуживания № 12	п. Степной Курган
8	Отделение социального обслуживания № 12	п. Белозерный
9	Отделение социального обслуживания № 13	п. Юловский
10	Отделение социального обслуживания № 13	п. Супрун
11	Отделение социального обслуживания № 13	п. Белозерный
12	Отделение социального обслуживания № 14	с. Шаблиевка
13	Отделение социального обслуживания № 14	к/з им. Буденного
14	Отделение социального обслуживания № 15	с. Сандата
15	Отделение социального обслуживания № 16	с. Романовка
16	Отделение социального обслуживания № 16	п. Гигант
17	Отделение социального обслуживания № 17	с. Ивановка
18	Отделение социального обслуживания № 18	с. Крученая Балка
19	Социально-реабилитационное отделение № 2	п. Юловский

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

работников структурных подразделений МБУ «ЦСОГПВиИ Сальского района»,  
расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках,  
относящихся к категориям «руководители» и «специалисты»

заведующий отделением;  
старшая медицинская сестра;  
медицинская сестра;  
врач терапевт;  
заведующий складом;  
культурный организатор.