


**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБЛАСТНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ
«ПОЛЯРНОЗОРИНСКИЙ КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ»**

СОГЛАСОВАНО
Председатель СТК
ГОАУСОН
«Полярнозоринский КЦСОН»

 Н.Н. Иванова

Протокол № 05
от «13» сентября 2021 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГОАУСОН
«Полярнозоринский КЦСОН»

 Л.В.Кожина

Приказ № 212
от «13» сентября 2021 года

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

город Полярные Зори
2021 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного областного автономного учреждения социального обслуживания населения «Полярнозоринский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – Учреждение), подведомственного Министерству социального развития Мурманской области (далее - Положение), разработано в соответствии постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения, подведомственного Министерству социального развития Мурманской области, и включает в себя:

- общие положения;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения;
- условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок и условия установления повышающих коэффициентов к размерам окладов работников учреждения;
- перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- порядок начисления доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера;
- размеры минимальных окладов для работников учреждения на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- заключительные положения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, а также настоящим Положением по согласованию с представительным органом работников учреждения.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в положении об оплате труда учреждения с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) перечня видов выплат компенсационного характера;
- в) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- д) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- е) достигнутого уровня оплаты труда;
- ж) обеспечение государственных гарантий по оплате труда;

з) повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

и) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

к) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

л) порядка аттестации работников учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

м) систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

1.3. Заработная плата работников учреждения, отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного трехсторонним соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области на соответствующий период, заключенным между Правительством Мурманской области, Мурманским областным советом профсоюзов и Союзом промышленников и предпринимателей (работодателей) Мурманской области на основании Федерального закона от 20.04.2007 № 54-ФЗ и в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

1.4. Заработная плата каждого работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда, а также от заинтересованности работников в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг и максимальным размером не ограничивается.

1.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, 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.

1.6. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда работников учреждения самостоятельно определяет размеры окладов, а также размеры повышающих коэффициентов, доплат, надбавок, премий и других

мер материального стимулирования.

1.7. Должности работников учреждения, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать:

- уставным целям учреждения;
- общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94 или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

1.8. Средняя заработная плата социальных работников, среднего медицинского персонала, младшего медицинского персонала должна составлять не менее 100 процентов от среднемесячного дохода от трудовой деятельности в Мурманской области.

Повышение заработной платы категорий работников учреждений, указанных в данном пункте, производится поэтапно с привлечением на эти цели не менее трети средств, получаемых за счет внебюджетных источников финансирования и оптимизации структуры сети и штатной численности учреждений.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения

2.1. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из доведенного объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания, субсидий на иные цели в части выплат социального характера, направляемых на оплату труда, и средств от иной приносящей доход деятельности.

При формировании ФОТ работников учреждения учитываются следующие основания:

- оклад по должностям (профессиям) работников, предусмотренных Положением об оплате труда работников учреждения;
- выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением об оплате труда;
- выплаты стимулирующего характера;
- иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Мурманской области.

2.2. ФОТ работников учреждения включает в себя базовую, специальную, стимулирующую части и выплаты компенсационного характера.

Базовая часть ФОТ обеспечивает выплату гарантированных докладов работников учреждения.

Специальная часть ФОТ обеспечивает выплату начислений с учетом повышающих коэффициентов к окладам работников учреждений.

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера.

На стимулирующие выплаты руководителю учреждения направляется до 5 % от ФОТ работников учреждения. Неиспользованные средства стимулирующей части ФОТ руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Базовая, специальная части ФОТ и выплаты компенсационного характера составляют не более 70 % от ФОТ, а стимулирующая часть - не менее 30 %.

2.3. При формировании ФОТ работников учреждения устанавливается предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений не более 30 %.

3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

3.1. Условия оплаты труда работников учреждения.

3.1.1. Заработная плата работников учреждения состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.1.2. Условия оплаты труда, включая размеры оклада работника, повышающие коэффициенты к окладу, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.1.3. Размеры окладов по должностям служащих устанавливаются руководителем на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.1.4.1. Размеры окладов работников учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

| Должности | размер оклада |
|---|---------------|
| Младший воспитатель 1 квалификационный уровень | 4 391,00 |

3.1.4.2. Размеры окладов работников учреждения, осуществляющего предоставление социальных услуг, устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг».

| Должности | размер оклада |
|---|---------------|
| Сиделка | 5 885,00 |
| Социальный работник | 5 885,00 |
| Специалист по социальной работе 1 квалификационный уровень | 7 241,00 |
| Специалист по работе с семьей 1 квалификационный уровень | 7 241,00 |
| Заведующий отделением | 8 310,00 |

3.1.4.3. Размеры окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития Мурманской области от 07.06.2011 № 295 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников областных бюджетных и казенных учреждений и работников органов государственной власти Мурманской области, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих».

| Должности | размер оклада |
|--|---------------|
| Бухгалтер 3 квалификационный уровень | 6 540,00 |
| Экономист 3 квалификационный уровень | 6 540,00 |
| Специалист по кадрам 1 квалификационный уровень | 6 025,00 |
| Администратор баз данных | 7 012,00 |
| Заведующий хозяйством 2 квалификационный уровень | 4 389,00 |
| Диспетчер 1 квалификационный уровень | 3 915,00 |

3.1.4.4. Оклады работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям, не отнесенным к ПКГ.

| Должности | размер оклада |
|----------------------------|---------------|
| Специалист | 6 860,00 |
| Специалист по охране труда | 5 852,00 |
| Специалист по закупкам | 5 852,00 |

3.1.4.5. Оклады работников учреждений по профессиям рабочих, не отнесенных к общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

| Должности | размер оклада |
|--|---------------|
| Уборщик производственных и служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спец. одежды, | 3 098,00 |
| Дворник | 3 012,00 |
| Водитель автомобиля | 3 872,00 |
| Буфетчик | 3 357,00 |

3.1.5. Положение об оплате труда работников учреждения должно предусматривать фиксированные размеры окладов применительно к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням ПКГ и не может содержать минимальные размеры окладов.

3.1.6. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения самостоятельно с учетом условий формирования нового штатного расписания и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

3.1.7. Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

3.1.8. Руководитель учреждения не вправе:

- устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям работников, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;
- устанавливать различные размеры должностных окладов, различные повышающие коэффициенты к должностным окладам по одним и тем же должностям работников с одинаковой квалификацией, входящих в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, выполняющих одинаковую трудовую функцию.

3.2. Порядок и условия установления повышающих коэффициентов к размерам окладов работников учреждений

3.2.1. К размеру оклада по уровню соответствующей ПКГ устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию;
- за работу в сельских населённых пунктах и посёлках городского типа;
- за специфику работы в учреждении социального обслуживания населения работникам, обслуживающим и работающим с контингентом.

3.2.2. Специалистам за работу в сельских населённых пунктах и посёлках городского типа Мурманской области устанавливается повышающий коэффициент в соответствии с Законом Мурманской области от 27.12.2004 №561-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населённых пунктах или посёлках городского типа» в размере 0,25 к окладу.

3.2.3. За специфику работы в учреждении социального обслуживания населения устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу работников учреждения, обслуживающих и работающих с контингентом, в следующих размерах:

| № пункта | Наименование учреждения (отделения) социального обслуживания населения | Размер повышающего коэффициента |
|----------|---|---------------------------------|
| 1 | Учреждение социального обслуживания населения и его структурные подразделения: – комплексный центр социального обслуживания населения. | 0,15 |

Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей работников учреждения, обслуживающих и работающих с контингентом.

3.2.5. В случаях, когда работнику полагается применение повышающего коэффициента по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется от оклада без учета повышения по другим основаниям.

3.2.6. При исчислении компенсационных и стимулирующих выплат применяется оклад, увеличенный на абсолютные величины указанных повышающих коэффициентов.

3.3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.3.1. В учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера:

1) Выплаты работникам за труд в особых условиях:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ);

- в местностях с особыми климатическими условиями (статья 148 ТК РФ).

2) Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации (статья 150 ТК РФ);
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (статья 151 ТК РФ);

- сверхурочная работа (статья 152 ТК РФ);

- в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК РФ);

- в ночное время (статья 154 ТК РФ).

Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за труд в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к должностному окладу работника, согласно пункту 3.2.6.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3.2. В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работника учреждения в соответствии с действующим законодательством применяются:

- районный коэффициент в размере 1,5;

- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера в размере до 80 %.

3.3.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты - 50 % части оклада за час работы работника. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на количество рабочих часов по календарю в данном месяцев.

3.4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.4.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

3.4.1.1. Повышающие коэффициенты к окладу:

а) **повышающий коэффициент за выслугу лет** устанавливается работ-

никам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения, в органах социальной защиты населения и в прочих учреждениях, предоставляющих населению меры социальной поддержки.

В стаж работы зачисляется:

- время непрерывной работы, как по основной, так и работы по совместительству на любых должностях в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

- время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения при условии, если за ней непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения.

Работникам, предусмотренным настоящим Положением, при условии, если ниже перечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на получение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти в профсоюзных органах;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы, а так же время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения стран СНГ, а также республик входящих в состав СССР до 01.01.1992 года;

- время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения социальной защиты населения, при отсутствии во время перерыва другой работы:

- не позднее одного месяца:

- а) со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения;

- б) после прекращения временной инвалидности или болезней, вызвавших увольнение из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения.

- не позднее двух месяцев:

- а) после возвращения с работы в учреждениях РФ за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты (время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, неиспользованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается).

- не позднее трех месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения, сокращения штатов;

- не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения, сокращения штатов в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты:

- пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждений здравоохранения и социальной защиты;

- женам (мужьям) военнослужащих, увольняющимся по собственному желанию из учреждений здравоохранения и социальной защиты, в связи с переводом

мужа (жена) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава ОВД) в другую местность или переезде мужа (жены в связи с увольнением с военной службы и из ОВД);

Стаж работы сохраняется также в случае расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящихся на их попечении) или ребенком – инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста

Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается к окладу в следующем размере:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 0,05;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 0,20;

при выслуге лет свыше 5 лет – 0,30.

Размер выплат с учетом коэффициента за выслугу лет рассчитывается в соответствии с пунктом 3.2.6.

3.4.1.2. Стимулирующие доплаты и надбавки:

Надбавка за классность водителям автомобилей, имеющим 1 или 2 класс, устанавливается к должностному окладу в соответствии с пунктом 3.2.6 приказом руководителя учреждения в размере:

- 1 класс - 50 %;

- 2 класс - 25 %.

3.4.1.3. Премии:

- за выполнение особо важных или срочных работ;

- за основные результаты работы (за месяц, квартал, год);

- единовременные.;

- в связи с 50, 55, 60, 65- лением со дня рождения;

- В связи с юбилейной датой трудовой деятельности в учреждении (10, 15, 20, 25 ... лет).

Премирование работников учреждения осуществляется на основе локального нормативного акта учреждения.

Размер премий устанавливается в процентном отношении к окладу в соответствии с пунктом 3.2.6 либо в абсолютной величине и максимальными размерами не ограничиваются.

Повышающий коэффициент по целевым показателям эффективности работы устанавливается в соответствии с Положением о критериях и целевых показателях эффективности работы для установления выплат стимулирующего характера работников ГОАУСОН «Полярнозоринский КЦСОН».

Премии за выполнение особо важных или срочных работ выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения персонала за оперативность и качественный результат труда.

При премировании за основные результаты работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

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

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

- участие в инновационной деятельности и другие результаты.

За безупречную и эффективную работу в учреждении может осуществляться **единовременное премирование**.

3.4.2. **Материальная помощь** оказывается работникам учреждения на основании Положения об оплате труда работников учреждения, локального нормативного акта учреждения и нормативных правовых актов Правительства Мурманской области.

Материальная помощь, оказывается, по следующим основаниям:

- рождение ребенка – 5 000,00 (Пять) тысячи рублей;
- в случае ухода на пенсию, впервые – 5 000,00 (Пять) тысяч рублей;
- в связи со смертью близких членов семьи (супруга, супруги, родителей обоих супругов, детей) – 5 000,00 (Пять) тысяч рублей;

3.4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах средств на оплату труда работников учреждения:

- заместителю руководителя, главному бухгалтеру и иным работникам учреждения, подчиненных руководителю учреждения непосредственно;
- руководителю структурных подразделений учреждения и иным работникам учреждения, подчиненным заместителю руководителя учреждения — по представлениям заместителя руководителя учреждения;
- остальным работникам учреждения - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа коллектива. Размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

3.5. Доплата до размера минимальной заработной платы

3.5.1. Уровень оплаты труда работников учреждения должен быть не ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

3.5.2. Ежемесячная доплата к заработной плате производится работникам учреждения, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы в Мурманской области.

3.5.3. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

3.5.4. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

3.5.5. Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

4.2. Оклад руководителя учреждения определяется в соответствии с Порядком определения должностного оклада руководителя учреждения, утвержденным приказом Министерства социального развития Мурманской области.

4.3. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.4. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 3.3 настоящего Положения.

4.5. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании Порядка оценки эффективности деятельности государственных областных учреждений, подведомственных Министерству социального развития Мурманской области, их руководителей и работников, утвержденного приказом Министерства, с учетом критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

4.6. Оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя учреждения, установленного в абсолютном размере.

4.7. С учетом условий труда заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные 3.4.1.2. и пунктом 3.4.2. настоящего Положения.

4.8. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 3.4 настоящего Положения.

4.9. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работника учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. 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 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4.11. Предельная доля фонда оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера в фонде оплаты труда учреждения не может превышать 15 процентов.

4.12. При возложении исполнения обязанностей руководителя учреждения

на лицо, состоящее в штате учреждения, без освобождения от основной работы, определенной служебным контрактом (договором), производится доплата в размере до 100 процентов оклада по занимаемой должности.

4.13. Руководитель учреждения в соответствии с указами Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» обеспечивает достижение целевых значений (индикаторов) соотношения средней заработной платы (за счет бюджетных и внебюджетных средств) отдельных категорий работников к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Мурманской области.

5. Примеры расчета заработной платы работников учреждения

5.1. Расчет заработной платы без применения повышающего коэффициента к окладу

| № п/п | Наименование выплаты | Расчет | Сумма, руб. | Примечание |
|-------|---|---|-------------|-------------------------|
| 1 | Должностной оклад | | 5000 | |
| 2 | Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - 4 % | $5\ 000 \times 4\ %$ | 200 | Компенсационная выплата |
| 3 | Повышающий коэффициент за выслугу лет - 0,20 | $5\ 000 \times 0,20$ | 1 000 | Стимулирующая выплата |
| 4 | Надбавка за высокие результаты работы - 10 % | $5000 \times 10\ %$ | 500 | Стимулирующая выплата |
| 5 | Районный коэффициент и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера | $(\text{Сумма строк 1 - 4}) \times 1,3$ | 8710 | Компенсационная выплата |
| 6 | Итого заработная плата | Сумма строк 1 - 5 | 15410 | |

5.2. Расчет заработной платы с применением повышающего коэффициента к окладу

| № п/п | Наименование выплаты | Расчет | Сумма, руб. | Примечание |
|-------|--|----------------------|-------------|---------------------------------------|
| 1 | Должностной оклад | | 5000 | |
| 2 | Повышающий коэффициент за высшую квалификационную категорию - 0,20 | $5\ 000 \times 0,20$ | 1 000 | Повышающий коэффициент к должностному |

| | | | | |
|----|---|---|-------|-------------------------|
| -} | Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - | $(5000+1\ 000) \times 4\%$ | 240 | Компенсационная выплата |
| 4 | Повышающий коэффициент - 0,1 | $(5000+1\ 000) \times 0,1$ | 600 | Стимулирующая выплата |
| 5 | Повышающий коэффициент за выслугу лет - 0,20 | $(5000+1\ 000) \times 0,20$ | 1 200 | Стимулирующая выплата |
| 6 | Надбавка за высокие результаты работы - 10 % | $(5000+1\ 000) \times 10\%$ | 600 | Стимулирующая выплата |
| 7 | Районный коэффициент и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера | $(\text{Сумма строк 1 - 6}) \times 1,3$ | И 232 | Компенсационная выплата |
| 8 | Итого заработная плата | Сумма строк 1-7 | 19872 | |

5.3. Расчет заработной платы с применением к должностному окладу Двух и более повышающих коэффициентов

| № п/п | Наименование выплаты | Расчет | Сумма, руб. | Примечание |
|-------|---|--|-------------|---|
| 1 | Должностной оклад | | 5000 | |
| 2 | Повышающий коэффициент специалистам за работу в сельских населенных пунктах - 0,25 | $5\ 000 \times 0,25$ | 1 250 | Повышающие коэффициенты к должностному окладу |
| | Повышающий коэффициент за высшую квалификационную категорию - 0,20 | $5\ 000 \times 0,20$ | 1 000 | |
| | Повышающий коэффициент за специфику работы в учреждениях социального обслуживания населения - комплексных центрах социального обслуживания населения - 0,15 | $5000 \times 0,15$ | 750 | |
| 3 | Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда -4% | $(5\ 000 + 1\ 250 + 1\ 000 + 750) \times 4\%$ | 320 | Компенсационная выплата |
| 4 | Повышающий коэффициент - 0.05 | $(5\ 000 + 1\ 250 + 1\ 000 + 750) \times 0,05$ | 400 | Стимулирующая выплата |
| 5 | Повышающий коэффициент за выслугу лет - 0,20 | $(5\ 000 + 1\ 250 + 1\ 000 + 750) \times 0,20$ | 1 600 | Стимулирующая выплата |
| 6 | Надбавка за высокие результаты работы - 10 % | $(5\ 000 + 1\ 250 + 1\ 000 + 750) \times 10\%$ | 800 | Стимулирующая выплата |
| 7 | Районный коэффициент и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера | $(\text{Сумма строк 1 - 6}) \times 1,3$ | 14456 | Компенсационная выплата |
| 8 | Итого заработная плата | Сумма строк 1 - 7 | 25576 | |

5.4. Расчет заработной платы с доплатой до размера минимальной заработной платы в Мурманской области

| № п/п | Наименование выплаты | Расчет | Сумма, руб. | Примечание |
|-------|--|-----------------------------|-------------|-------------------------|
| 1 | Должностной оклад | | 2000 | |
| 2 | Повышающий коэффициент за выслугу лет - 0,30 | $2\ 000 \times 0,30$ | 600 | Стимулирующая выплата |
| 3 | Районный коэффициент и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера | $(2\ 000 + 600) \times 1,3$ | 3380 | Компенсационная выплата |
| 4 | Итого заработная плата | Сумма строк 1 - 3 | 5980 | |
| 5 | Доплата до размера минимальной заработной платы в Мурманской области | $10730 - 5\ 980$ | 4750 | Стимулирующая выплата |
| 6 | Итого начислено | Сумма строк 4-5 | 10730 | |

6. Заключительные положения

Перечень должностей, относимых к основному административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, приведен в Приложении № 2 к настоящему Положению.

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения — работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения — работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Положением об оплате труда работников учреждения отдельным работникам устанавливаются меры социальной поддержки и иные выплаты в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Правительства Мурманской области.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
учреждения

Должности основного персонала

Заведующий отделением
Младший воспитатель
Социальный работник
Сиделка
Специалист
Специалист по социальной работе
Специалист по работе с семьей

Должности административно-управленческого персонала

Бухгалтер
Экономист
Главный бухгалтер
Заместитель руководителя
Заместитель главного бухгалтера
Администратор баз данных
Специалист по кадрам
Специалист по охране труда
Специалист по закупкам
Специалист

Должности вспомогательного персонала

Буфетчик
Водитель автомобиля
Дворник
Заведующая хозяйством
Машинист по стирке и ремонту спецодежды
Диспетчер

**Расчет окладов работников учреждения
с учетом применяем коэффициентов.**

| Должность | Оклад по должности | Применяемый коэффициент | Новый оклад по должности с применением коэффициента |
|--|--------------------|-------------------------|---|
| Заведующий отделением | 8 310,00 | 15 % | 9 556,50 |
| Специалист по социальной работе | 7 241,00 | 15 % | 8 327,15 |
| | | | |
| Социальный работник | 5 885,00 | 15 % | 6 767,75 |
| Социальный работник (село) | 5 885,00 | 15%+25% | 8 239,00 |
| Сиделка | 5 885,00 | 15 % | 6 767,75 |
| Младший воспитатель | 4 391,00 | 15% | 5 049,65 |
| Специалист по социальной работе с семьей | 7 241,00 | 15% | 8 327,15 |

Приложение №3
к Положению
об оплате труда

Перечень должностей работников учреждения, обслуживающих и работающих с контингентом, которым с учетом конкретных условий труда устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику работы в системе социальной защиты

| Должность | Размер доплаты, % |
|---|--------------------------|
| Отделение срочного социального обслуживания | |
| Специалист по социальной работе | 15 |
| Социально – реабилитационное отделение для граждан пожилого возраста и инвалидов | |
| Заведующий отделением | 15 |
| Специалист по социальной работе | 15 |
| Отделение социального обслуживания на дому | |
| Заведующий отделением | 15 |
| Специалист по социальной работе | 15 |
| Социальный работник | 15 |
| Сиделка | 15 |
| Отделение для несовершеннолетних, нуждающихся в социальной реабилитации | |
| Специалист по социальной работе с семьей | 15 |
| Специалист по социальной работе | 15 |
| Младший воспитатель | 15 |