СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:

Председатель первичной Директор

профсоюзной организации МАУ «КингисеппскийЦСО»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.П. Григорьева \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Г.Кузнецова

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе оплаты труда в муниципальном автономном учреждении**

**«Кингисеппский центр социального обслуживания**

**граждан пожилого возраста и инвалидов»**

**муниципального образования**

**«Кингисеппский муниципальный район»**

**Ленинградской области**

**(новая редакция)**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда между работодателем и работниками МАУ «Кингисеппский ЦСО» (далее - работники).

1.2. В настоящем Положении используются следующие термины, понятия и сокращения:

**работники** - работники учреждения;

**расчетная величина** - установленный уполномоченным органом на очередной финансовый год и на плановый период показатель, который применяется для расчета должностных окладов работников за календарный месяц или за выполнение установленной нормы труда;

**квалификационные уровни** - уровни оплаты труда работников в зависимости от квалификации работника и сложности выполняемой работы;

**межуровневые коэффициенты** - соотношение между должностными окладами, соответствующими определенным квалификационным уровням, и расчетной величиной;

**компенсационные выплаты** - выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

**стимулирующие выплаты** - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, за выслугу лет, премиальные выплаты по итогам работы, персональные надбавки;

**персональные надбавки** - выплаты за квалификационную категорию, за ученое звание и ученую степень по профилю деятельности учреждения, за почетное звание, за отраслевые (ведомственные) звания;

**коэффициент масштаба управления учреждением** - показатель, определяющий масштаб и сложность управления учреждением;

**уполномоченный орган** - орган местного самоуправления МО «Кингисеппский муниципальный район», которому подведомственно (подчинено) соответствующее учреждение.

Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, но не указанные в настоящем пункте, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.3. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов работников, размеры компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор.

### **2. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым профессиям рабочих**

2.1. Порядок тарификации работ и присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

2.2. Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов рабочих:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должности (профессии) | Межуровневые коэффициенты |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | Вахтер | 1,0 |
| Сторож |
| Уборщица |
|  |  |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" | | |
| 4 квалификационный уровень | Водитель | 1,4262 |

2.3. Перечень профессий работников, предусмотренных 4 квалификационным уровнем второго уровня профессиональной квалификационной группы общеотраслевых профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы утверждается приказом по учреждению.

### **3. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и особенности оплаты труда отдельных категорий работников**

3.1. Размеры межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов устанавливаются в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня по видам экономической деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и не зависят от отраслевой принадлежности учреждения, в котором трудится работник.

3.2. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов работников:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должности (профессии) | | | Межуровневые коэффициенты | |  |  |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | | | | | |  |  |
| 1 квалификационный уровень | Техник | | | 1,0492 | |  |  |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством | | | 1,2459 | |  |  |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | | | | | |  |  |
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер; инженер-энергетик; психолог; специалист по кадрам | | | 1,5082 | |  |  |
| Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" | | | | | | | | |
| Культорганизатор | | | 1,2803 | | | | | |
| Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал" | | | | | |  |  |
| 1 квалификационный уровень | | Инструктор по лечебной физкультуре; инструктор по трудовой терапии | | | 1,43 |  |  |
| 3 квалификационный уровень | | Медицинская сестра; медицинская сестра по массажу | | | 1,65 |  |  |
| Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры» | | | | | |  |  |
| 2 квалификационный уровень | | Врачи-специалисты | | | 2,05 |  |  |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» | | | | | |  |  |
|  | | Социальный работник | | | 1,75 |  |  |
| Профессиональна квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня, в учреждениях здравоохранения, осуществляющих предоставление социальных услуг» | | | | | |  |  |
| 1 квалификационный уровень | | Специалист по социальной работе | | | 2,05 |  |  |
| 3 квалификационный уровень | | Заведующий отделением | | | 2,15 |  |  |

3.3. Для оформления структуры и штатного состава учреждения руководитель учреждения утверждает штатное расписание и его изменения.

### **4. Заработная плата работников (за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения)**

4.1. Заработная плата работников (за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения) включает в себя:

должностные оклады;

компенсационные выплаты;

стимулирующие выплаты.

4.2. Размер должностного оклада работника (за исключением руководителя, заместителя руководителя главного бухгалтера учреждения) определяется путем умножения расчетной величины на межуровневый коэффициент.

4.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

* за интенсивность и высокие результаты работы;
* за качество выполняемых работ;
* за стаж непрерывной работы в сфере социальной защиты населения;
* премиальные выплаты по итогам работы, персональные надбавки.

4.4. Конкретный перечень стимулирующих выплат, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

4.5. При определении размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

* успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
* инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
* выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
* участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.6. Стимулирующая выплата начисляется за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, стимулирующая выплата не начисляется.

4.7. При наличии оснований, в целях поощрения работников за выполненную работу им выплачиваются следующие премиальные выплаты:

* по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
* за выполнение особо важных и срочных работ.

4.8. Премия начисляется за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премия не начисляется.

4.9. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи.

4.10. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с настоящим положением на основании письменного заявления работника.

4.11. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу работников.

4.12. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

Конкретные размеры повышений определяются по результатам проведенной в установленном порядке аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда на них и утверждаются приказом учреждения, но не ниже 4 % оклада, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном в коллективном договоре.

4.13. По результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда на них приказом по учреждению утверждается перечень профессий и должностей работников учреждения, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда с указанием размера повышения. Если по итогам аттестации или специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

4.14. Перечень должностей, имеющих право на доплату к должностному окладу за работу с опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, а также конкретный размер повышающего коэффициента, определяется приказом уполномоченного органа.

4.15. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

4.16. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:

* 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы.

Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

4.17. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.

4.18. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

**5. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения**

5.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения включает в себя:

должностные оклады;

компенсационные выплаты;

стимулирующие выплаты.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре и определяется путем умножения среднего должностного оклада работников (далее - СДО), относимых к основному персоналу соответствующего учреждения, на коэффициент масштаба управления учреждением.

Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада руководителя учреждения штатному расписанию.

5.3. Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов указанных работников.

5.4. При изменении расчётной величины в соответствии с законодательством Ленинградской области, а также масштаба управления и СДО производится перерасчет должностного оклада руководителя учреждения.

5.5. Перечни должностей, относимых к основному персоналу для определения размеров должностных окладов руководителя учреждения: заведующие отделениями, социальные работники.

5.6. Масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда. Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчёта должностного оклада руководителя учреждения в зависимости от группы по оплате труда, составляет:

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда | Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчёта должностного оклада руководителя учреждения |
| II | 2,75 |

5.7. Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, утверждается приказом уполномоченного органа, которому подведомственно учреждение на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 01 января.

5.8. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в размере 90 и 80 процентов должностного оклада руководителя учреждения**.**

5.10.Заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом в порядке, установленном коллективным договором.

5.11. Размеры премиальных выплат (за исключением персональных надбавок) руководителю учреждения устанавливаются приказом уполномоченного органа по результатам работы учреждения за месяц, квартал и календарный год.

5.12. Размер и периодичность выплат стимулирующего характера (за исключением персональных надбавок) руководителю учреждения определяется приказом уполномоченного органа с учетом исполнения учреждением муниципального задания и/или показателей эффективности и результативности деятельности учреждения. Порядок осуществления указанных выплат, регламентируется Положением о порядке установления стимулирующих выплат руководителю учреждения, утвержденным приказом уполномоченного органа.

### **6. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда**

6.1. Месячный фонд оплаты труда работников МАУ «Кингисеппкий ЦСО» определяется как сумма:

* расходов на выплату должностных окладов всех штатных единиц по штатному расписанию;
* расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;
* расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

6.2. Годовой фонд оплаты труда работников МАУ «Кингисеппский ЦСО» рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12. Средства на осуществление стимулирующих выплат предусматриваются в порядке, составляющем не менее 30 процентов от суммы должностных окладов по учреждению.

**7. Распределение средств из экономии фонда оплаты труда**

Сумма сложившейся экономии средств фонда оплаты труда, может быть направлена на единовременное премирование работников по итогам финансового года, к праздничным дням, а также в случае увольнения работника в связи с выходом на пенсию, в том числе по инвалидности, независимо от возраста.

Неиспользованные средства фонда оплаты труда на выплату стимулирующих выплат и премирования могут быть использованы на следующие выплаты:

- единовременные выплаты к юбилейным датам (юбилейной датой считается 50-летие и последующие потом пятилетия) выплачиваются в размере 1 000 руб. на основании приказа руководителя учреждения;

- единовременные выплаты к профессиональным праздникам для работников МАУ "Кингисеппский ЦСО" в одинаковом размере до 3 000 рублей при наличии экономии по фонду оплаты труда на основании приказа руководителя учреждения и решения комиссии по материальному стимулированию;

- единовременные выплаты к праздничным дням для работников выплачиваются в одинаковом размере до 3 000 рублей включительно при наличии экономии по фонду оплаты труда на основании приказа руководителя учреждения и решения комиссии по материальному стимулированию;

- единовременные выплаты по результатам года, за выполнение важных заданий, а также в случае увольнения в связи с выходом на пенсию, в том числе по инвалидности независимо от возраста, выплачиваются в размере до одного должностного оклада включительно на основании приказа руководителя учреждения и решения комиссии по материальному стимулированию.

- в связи с награждением Почетной грамотой и благодарностью губернатора Ленинградской области, Почетной грамотой и благодарностью Комитета по социальной защите населения Ленинградской области, решение Совета депутатов МО «Кингисеппский муниципальный район», почетной грамотой и благодарностью администрации МО «Кингисеппский муниципальный район» (почетная грамота — 3 000 руб., благодарность — 1 500 руб.).

**8. Оказание материальной помощи**

8.1. Работникам может быть оказана материальная помощь в размере до 5000 рублей включительно за счет средств экономии по фонду оплаты труда по следующим основаниям:

- рождение ребенка- 3000 рублей;

- свадьба -3000 рублей;

-смерть близких родственников (родители, муж, жена, дети) -3000 рублей;

- тяжелое материальное положение – до 5000 рублей

8.2. Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника учреждения или члена его семьи в случае смерти самого работника и приказ руководителя учреждения.