

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ И СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА

### Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате и стимулировании труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Центр социальной помощи семье и детям города Нижний Тагил» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденными Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015 № 12, Законом Свердловской области от 20 июля 2015 года № 94-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области», постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», Планом мероприятий («дорожной картой») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Свердловской области (2013-2018 годы)», утвержденный постановлением Правительства Свердловской области от 26.02.2013 № 226-ПП «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Свердловской области (2013-2018 годы)» с последующими изменениями и дополнениями от 13.05.2014 г. №415-ПП; от 01.10.2014 г. №834-ПП; от 26.08.2015 г. № 767-ПП.

Приказом Министерства социальной политики Свердловской области от 07.04.2014 №192 «Об утверждении перечня ключевых показателей эффективности деятельности государственных бюджетных, государственных автономных, государственных казенных учреждений социального обслуживания населения Свердловской области, их руководителей и положения о премировании руководителя (директора) государственного бюджетного, государственного автономного, государственного казенного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области, Постановлением правительства свердловской области от 23.03.2017 г № 170-ПП «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области».

и включает в себя:

- 1) минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- 2) перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера и стимулирующего характера;
- 3) условия оплаты труда руководителей (директоров) государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области (далее - учреждения), их заместителей и главных бухгалтеров.

Положение об оплате труда работников учреждения утверждается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в соответствии с Примерным положением.

Приведенные в Примерном положении должностные оклады (оклады) являются минимальными. Руководитель устанавливает размеры должностных окладов (окладов) работников на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Руководитель учреждения имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их увеличения исходя из объемов финансового обеспечения.

**2.** 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.

**3.** Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

**4.** Штатное расписание учреждения утверждается руководителем (директором) учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

**5.** Размер заработной платы работников учреждений не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Свердловской области.

**6.** Фонд оплаты труда учреждения формируется в пределах объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников государственных казенных учреждений, размеров субсидий государственным бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

**7.** Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов.

**8.** Руководителю (директору) и работникам учреждения в пределах средств фонда оплаты труда этого учреждения может быть оказана материальная помощь, если данная выплата предусмотрена локальным нормативным актом учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и её конкретных размерах принимает руководитель (директор) учреждения на основании письменного заявления работника и подтверждающих документов, предусмотренных локальным нормативным актом учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю (директору) учреждения принимает Министерство социальной политики Свердловской области на основании заявления и подтверждающих документов, предусмотренных положением о выплате материальной помощи руководителю (директору) учреждения, утверждённым Министерством социальной политики Свердловской области.

## **Глава 2. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ**

**9.** Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

Работникам учреждения, минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям) которых не определены настоящим примерным положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя (директора) учреждения в зависимости от сложности труда, но не выше размера оклада (должностного оклада) руководителя (директора) учреждения.

**10.** Минимальные размеры окладов (должностных окладов) на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп) приведены в Постановлении Правительства Свердловской области от 23.03.2017 г № 170-ПП «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области».

Руководитель (директор) учреждения устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения с учётом требований профессиональных стандартов, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

Руководитель (директор) учреждения имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их увеличения исходя из объёмов финансового обеспечения.

**11.** Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений повышаются:

1) на 25 процентов - работникам учреждений, расположенных в посёлках городского типа, рабочих посёлках, сельских населённых пунктах, а также работникам, осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях учреждений, расположенных в посёлках городского типа, рабочих посёлках, сельских населённых пунктах.

Перечень должностей работников учреждений, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада за работу в посёлках городского типа, рабочих посёлках, сельских населённых пунктах, приведён в приложении № 2 к настоящему примерному положению;

2) на 20 процентов - за работу в учреждениях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, в обособленных структурных подразделениях учреждений, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях.

## **Глава 3. РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К ОКЛАДАМ**

**3.1.** Настоящим Положением об оплате и стимулировании труда работников Центра предусматривается установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладу:

1) персональный повышающий коэффициент;

- 2) повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- 3) повышающий коэффициент к окладу.

Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

3.2. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и выплат компенсационного характера.

3.3. При определении повышающего коэффициента работникам Центра учитываются следующие основания:

- 1) присвоение квалификационной категории (высшая, первая, вторая, третья);
- 2) награждение орденами, медалями; наличие почетных званий и ведомственных наград Российской Федерации за работу в сфере социальной защиты населения, культуры, образования и здравоохранения; наличие ученой степени;
- 3) наличие классности водителя;
- 4) наличие 1 класса у водителя специального легкового автомобиля и (или) автобуса, занятого перевозкой клиентов учреждения.

При наличии у работника нескольких оснований повышающий коэффициент устанавливается путем суммирования.

3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента работникам Центра устанавливается в пределах - 1,26 оклада (должностного оклада). Работникам по профессиям рабочих устанавливается персональный коэффициент в пределах – 1,11 оклада.

Критерии для установления персонального повышающего коэффициента работника учреждения, результат и оценочные показатели:

- разработка и внедрение мероприятий по экономии энергоресурсов (результат – экономия бюджетных средств);
- проведение мероприятий по социальной адаптации асоциальной категории граждан (результат – изменение статуса клиента);
- подготовка клиентов (несовершеннолетних, инвалидов, граждан пожилого возраста) для участия в областных фестивалях и конкурсах (результат – завоевание участниками призовых мест);
- организация оздоровления клиентов (несовершеннолетних, инвалидов, граждан пожилого возраста) (результат – снижение уровня заболеваемости);
- повышение профессионального мастерства (результат – обслуживание клиента на более высоком уровне, повышение заинтересованности в оказании услуги и т.д.);
- оперативность работы (результат – сокращение времени подготовки отчетов, информации);

- творческий, креативный подход к решению поставленных задач (результат – создание благоприятного микроклимата при оказании услуги, повышение эффективности деятельности учреждения);
- проведение мероприятий, направленных на профилактику вспышек вирусных и инфекционных заболеваний (результат – отсутствие вирусных и инфекционных заболеваний);
- разработка инновационных проектов, передовых форм социального обслуживания (результат – усовершенствование системы социального обслуживания).

3.5. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников учреждения к профессиональному росту.

Квалификационные категории, присвоенные работникам учреждений до введения новых условий оплаты труда, действуют в течение срока, на который они присвоены.

Квалификационная категория учитывается при определении повышающего коэффициента в случае работы специалистов и руководящих работников по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

Размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию:

высшая квалификационная категория - 0,20;

первая квалификационная категория - 0,15;

вторая квалификационная категория - 0,10;

третья квалификационная категория - 0,05.

Надбавка за квалификационную категорию медицинским работникам учреждения устанавливается по результатам аттестации.

3.6. Повышающий коэффициент к окладу устанавливается:

1) при наличии у работника орденов, медалей, почетных званий и ведомственных наград, ученой степени - в размере 0,15;

2) водителям автомобилей и автобусов при наличии классности - в следующих размерах:  
в размере 0,1 - за наличие II класса;  
в размере 0,25 - за наличие I класса;

3) водителям специального легкового автомобиля и (или) автобуса при наличии I класса, занятым перевозкой клиентов учреждения, - в размере 0,7. При этом повышающий коэффициент за наличие I класса не устанавливается.

## **Глава 4. УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ**

### **КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, иными локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовыми договорами.

4.2. Работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

1) за особые условия труда;

2) за работу в ночное время;

3) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4) за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема работы) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

5) за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

Всем работникам учреждений социального обслуживания выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 г. № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР», Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 г. № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

Выплаты компенсационного характера, за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), устанавливаются к окладам работников.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении или в виде коэффициентов к окладу, применяются без учета повышающих коэффициентов к окладу.

Размеры выплат компенсационного характера и условия их осуществления, за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), устанавливаются на определенный срок, но не более одного года, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда.

4.3. При определении размера выплаты за особые условия труда учитываются тип учреждения, а также должность и условия труда в указанном учреждении.

Работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Компенсационные выплаты работникам учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся по результатам специальной оценки условий труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплата компенсационного характера не производится.

4.4.. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются работникам учреждений в соответствии со ст. 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

**Размер выплаты за особые условия труда устанавливается в размере 35 процентов работникам структурных подразделений Центра. Максимальный размер выплаты за особые условия труда устанавливается медицинскому дезинфектору, дезинфектору, медицинской сестре по физиотерапии в размере 45 процентов.**

4.5. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 г. № 554 **минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.**

Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на количество рабочих часов текущего месяца по графику.

4.6. Повышенная оплата за работу в выходные и праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- 1) не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- 2) не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

По соглашению с работодателем работнику, работавшему в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха. В этом случае работа в выходной или праздничный день оплате не подлежит.

4.7. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

## **Глава 5. УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, иными локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника учреждения к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную им работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в пределах бюджетных

ассигнований на оплату труда работников учреждения. Условия и размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, зависят от фонда оплаты труда учреждения.

5.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплата за качество выполняемых работ;
- 3) выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

5.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя (директора) учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, доведённых учреждению на оплату труда работников государственных казённых учреждений, субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания государственных бюджетных и автономных учреждений, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на определённый срок (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Основанием для выплаты за интенсивность и высокие результаты работы является локальный нормативный акт учреждения с указанием оснований установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и срока её выплаты.

С учётом фактических результатов работы работника учреждения и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может быть досрочно пересмотрен или отменён локальным нормативным актом учреждения.

5.6. Для осуществления премиальных выплат работникам по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливаются критерии:

- 1) внедрение и использование новых методик, передовых форм и методов работы, ведение экспериментальной работы;
- 2) подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- 3) высокий процент охвата граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации, социальным обслуживанием;
- 4) результативная работа по жизнеустройству клиентов учреждений социального обслуживания населения;
- 5) участие в методической работе;
- 6) способность адаптироваться к новой ситуации;
- 7) отсутствие нарушений прав обслуживаемых;
- 8) умение оперативно принимать решения;
- 9) расширение спектра социальных услуг, оказанных населению;
- 10) интенсивность и высокие результаты работы; (новизна и эффективность предложенных решений в степени творческого участия в работе, высокий коэффициент исполнительской дисциплины).
- 11) сложность и напряженность выполняемой работы (комплексный подход и важность решаемых вопросов; работа по нескольким направлениям; совмещение одновременно ряда функций, значительный объем выполняемых поручений работодателя).
- 12) экспертиза законодательства в целях своевременного изменения локальных документов.
- 13) адаптирование учетного процесса в связи с изменениями законодательства.



14) доведение программного продукта в соответствие законодательству с учетом специфики деятельности учреждения.

15) выполнение работником важных, сложных и срочных работ (участие в работе экспертно-квалификационных и иных комиссиях, созданных в учреждении; проведение работ по сертификации; осуществление закупок товаров, работ и услуг конкурентными способами);

Качественное выполнение работы является обязанностью каждого работника и не может являться основанием для установления стимулирующих выплат.

5.7. Работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения, устанавливается **выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет в процентах от оклада в следующих размерах: от 3 до 5 лет – 20 процентов оклада (должностного оклада); выше 5 лет – 30 процентов оклада (должностного оклада).**

5.8. Выплата стимулирующих выплат производится в день выплаты заработной платы за истекший месяц.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждения в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере и максимальным размером не ограничиваются.

5.9. В целях социальной защищённости работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя (директора) учреждения применяется единовременное премирование работников учреждений:

- 1) при награждении Почётной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;
- 2) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 3) в связи с празднованием Дня социального работника;
- 4) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 10 лет, 55 лет для женщин);
- 5) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости или по инвалидности.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учётом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, при наличии письменных претензий, жалоб клиентов учреждения премияльные выплаты не производятся.

## **Глава 6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

6.1. Заработная плата руководителя (директора) учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя (директора) учреждения определяется заключённым с ним работодателем трудовым договором в

зависимости от сложности труда, в том числе с учётом специфики и особенностей деятельности учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада (должностного оклада) руководителям (директорам) учреждений.

Система критериев для дифференцированного установления окладов руководителям (директорам) учреждений утверждается приказом Министерства социальной политики Свердловской области.

6.2. Должностные оклады заместителей руководителя (директора) учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем (директором) учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя (директора) учреждения.

6.3. С учётом условий труда руководителю (директору) учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4,5 настоящего положения.

6.4. Руководителю (директору) учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за качество выполняемых работ;
- 2) выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы.

6.5. Руководителю (директору) учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ по следующим основаниям:

- 1) присвоение квалификационной категории по итогам аттестации;
- 2) награждение орденами, медалями, наличие почётных званий и ведомственных наград Российской Федерации за работу в сфере социальной защиты населения, культуры, образования и здравоохранения; наличие учёной степени.

Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается руководителю (директору) учреждения в процентах к окладу (должностному окладу).

6.6. Порядок и условия осуществления, а также размеры выплат стимулирующего характера руководителю (директору) учреждения, (за исключением премиальных выплат по итогам работы), устанавливаются в соответствии с главой 5 настоящего примерного положения.

6.7. Премиальные выплаты по итогам работы руководителю (директору) учреждения производятся по результатам деятельности учреждения с учётом выполнения ключевых показателей эффективности деятельности, утверждённых приказом Министерства социальной политики Свердловской области, личного вклада руководителя (директора) учреждения в осуществление основных задач и функций, определённых Уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Условия и порядок выплаты премиальных выплат устанавливаются в соответствии с Положением о премировании руководителя (директора) учреждения социального обслуживания, утверждённым приказом Министерства социальной политики Свердловской области.

6.8. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя (директора) учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с главой 5 настоящего примерного положения.

6.9. В целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной

плате руководителя (директора) учреждения, заместителей руководителя (директора) учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя (директора) учреждения, заместителя руководителя (директора) учреждения, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы руководителя (директора) учреждения, заместителей руководителя (директора) учреждения, главного бухгалтера учреждения) в кратности от 1 до 6.

## **Глава 7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ**

7.1. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры окладов работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и не ниже действующих на период введения новых систем оплаты труда тарифных ставок (окладов), установленных на основе тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений.

7.2. В целях стимулирования труда предусматривается установление работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общепрофессиональным должностям служащих, следующих повышающих коэффициентов к окладам:

- 1) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- 2) персональный повышающий коэффициент к окладу.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в соответствии с главой 3 настоящего Положения.

7.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие внутридолжностное категорирование.

7.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

## **Глава 8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

8.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), устанавливаются на основе отнесения выполняемых ими работ к соответствующим ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих.

8.2. Настоящим Положением об оплате и стимулировании труда работников Центра предусматривается установление рабочим повышающих коэффициентов к окладам. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в соответствии с настоящим Положением. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

8.3. Работникам по профессиям рабочих устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу. Размер персонального повышающего коэффициента определяется в соответствии с квалификацией работника, стажем работы в должности и сложностью выполняемой работы. Размер персонального повышающего коэффициента - в пределах 1,11.

8.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора учреждения в пределах фонда оплаты труда. Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплат стимулирующего характера неограничен.

Премирование работников осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

8.5. С учетом условий труда работникам учреждений, осуществляющих деятельность по общепрофессиональным должностям служащих и рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

## **Глава 9. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

9.1. Работникам учреждений за счет экономии по фонду оплаты труда на соответствующий финансовый год выплачивается единовременная материальная помощь в размере не более двух окладов (должностных окладов) в год.

9.2. Размер заработной платы работников учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

9.3. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда работников учреждений, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.