

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального казённого учреждения «Центр социального обслуживания» Гурьевского района.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального казённого учреждения «Центр социального обслуживания» Гурьевского района (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области в целях определения системы оплаты труда работников Муниципального казённого учреждения «Центр социального обслуживания» Гурьевского района (далее учреждение), повышения заинтересованности работников в улучшении качества оказания социальных услуг и применяется при определении заработной платы указанных работников.

1.2. Для целей настоящего Положения используются понятия, установленные законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, а также следующие понятия:

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – профессиональные квалификационные группы) – группы должностей руководителей (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений), специалистов и служащих учреждений, сформированные с учетом отраслевой сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих (далее – профессиональные квалификационные группы) – группы профессий рабочих учреждений, сформированные с учетом отраслевой сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

оклад по профессиональной квалификационной группе – минимальный оклад (должностной оклад) работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность в должности руководителя (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений), специалиста и служащего учреждения или по профессии рабочего учреждения, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее - оклад по ПКГ);

ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе - минимальный размер ставки оплаты труда работника, осуществляющего профессиональную деятельность в должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (далее – ставка заработной платы по ПКГ);

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.3. Заработная плата работников учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть ниже заработной платы работников учреждений (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Заработная плата работников учреждения состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Кемеровской области.

1.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.6. Индексация заработной платы работников учреждения производится в соответствии с муниципальными актами органов местного самоуправления Гурьевского муниципального района.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

оклад по ПКГ, ставку заработной платы по ПКГ;

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные действующим законодательством и настоящим Положением.

2.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, условия установления выплат стимулирующего характера являются

обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

2.3. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К2+К3)) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ, \text{ где}$$

ЗП – заработная плата работника;

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, при этом

$$Ор = (О \times К1) \times Кс, \text{ где}$$

О – минимальный оклад по ПКГ,

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

Кс - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе;

К2 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень и почетное звание;

К4 – персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ – компенсационные выплаты работнику;

СВ – стимулирующие выплаты работнику.

2.4. Минимальные оклады по ПКГ, ставки заработной платы по ПКГ профессий рабочих и должностей, руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в размерах, указанных в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.5. Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам определяется путем умножения минимального оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ, на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе в случае наличия основания для его применения.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности и за работу на селе учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ указаны в приложении №1 к настоящему Положению.

2.7. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы специалистов, работающих на селе, устанавливается 1,25.

2.8. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень и почетное звание устанавливаются с целью поощрения работников, внесших особый вклад в развитие отрасли и имеющих ученую степень.

Работникам, имеющим почетные звания Российской Федерации «Заслуженный» и работникам, имеющим ученую степень доктора наук, устанавливается повышающий коэффициент 0,2.

Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, устанавливается повышающий коэффициент 0,1.

При наличии у работника нескольких оснований для установления указанного повышающего коэффициента коэффициент устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень и почетное звание принимается приказом директора учреждения на основании заявления работника.

Повышающие коэффициенты за ученую степень и почетное звание применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, исчисленным с учетом повышающего коэффициента, указанного в пункте 2.7 настоящего Положения.

Выплаты по повышающему коэффициенту за ученую степень и почетное звание являются гарантированными выплатами, формирующими фонд оплаты труда учреждения.

Выплаты по повышающему коэффициенту за ученую степень и почетное звание не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не применяются при установлении стимулирующих и компенсационных выплат, кроме выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.9. При установлении условий оплаты труда может применяться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы носят стимулирующий характер, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не применяются при установлении стимулирующих и компенсационных выплат, кроме выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует устанавливать работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размера принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.10. Лица, кроме медицинских и фармацевтических работников, не имеющие до введения новой системы оплаты труда специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, при условии, что до введения новой системы оплаты труда им были установлены максимальные оклады по ЕТС, сохраняют данные должности с установлением им окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в пределах предусмотренного диапазона окладов

(должностных окладов), ставок заработной платы для данной должности согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Специалистам профессионально-квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих» I категория, II категория, категория «ведущий специалист» устанавливаются учреждением самостоятельно по решению тарификационной комиссии на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации согласно приложению №1 к настоящему Положению.

2.11. Отнесение занимаемых должностей руководителей, специалистов и служащих и профессий работников к соответствующим ПКГ, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения определяются по результатам тарификации и аттестации работников с учетом наличия квалификационной категории, ученой степени, почетного звания и прочего.

Тарификация работников учреждения осуществляется в соответствии с порядком проведения тарификации работников учреждений (приложение № 2 к настоящему Положению).

2.12. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

2.13. Изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при изменении сложности выполняемых работ, квалификации и прочих условий производятся решением тарификационной комиссии в соответствии с приказом по учреждению.

При наступлении у работника права на изменение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, присвоении квалификационной категории в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

3. Порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат

3.1. Порядок установления выплат компенсационного характера

3.1.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.1.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретный размер соответствующих выплат в отношении работников устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом данных, отраженных в отчете о проведении специальной оценки труда.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающего коэффициента, предусмотренного пунктом 2.7 настоящего Положения.

3.1.3. Выплаты работникам, занятым на работах с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда устанавливаются в размере 15 процентов по перечню учреждений, подразделений и должностей, указанных в приложениях № 3-4 к настоящему Положению.

3.1.4. Выплаты работникам, занятым на работах с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда (указанные в подпункте 3.1.3 настоящего Положения), устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающего коэффициента, предусмотренного пунктом 2.7 настоящего Положения.

3.1.5. Работникам учреждения производится выплата за работу в ночное время; за каждый час работы в ночное время часовая ставка заработной платы повышается на 50 процентов по сравнению с установленной за работу в обычных условиях с учетом повышающего коэффициента, предусмотренного пунктом 2.7, компенсационных выплат, указанных в подпунктах 3.1.2. и 3.1.3 настоящего Положения, а также выплаты за непрерывный стаж работы.

Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

3.1.6. Работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.7. В случаях, когда данные выплаты предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой выплаты исчисляется с учетом повышающего коэффициента, предусмотренного пунктом 2.7, компенсационных выплат, указанных в подпунктах 3.1.2 и 3.1.3 настоящего Положения.

3.1.8. Оплата работы в праздничный день производится не менее чем в двойном размере по сравнению с установленной за работу в обычных условиях с учетом повышающего коэффициента, предусмотренного пунктом 2.7, компенсационных выплат, указанных в подпунктах 3.1.2. и 3.1.3 настоящего Положения.

3.1.9. К компенсационным выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся выплаты по районному коэффициенту. Начисление заработной платы работникам учреждения производится с применением районного коэффициента в размере 1,3.

3.2. Порядок установления выплат стимулирующего характера

3.2.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в учреждении в пределах выделенных бюджетных ассигнований могут устанавливаться стимулирующие выплаты:

выплаты за непрерывный стаж работы;

ежемесячная специальная стимулирующая выплата за работу в учреждениях социального обслуживания населения;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные поощрительные и разовые выплаты.

3.2.2. На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов фонда оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

3.2.3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ устанавливаются согласно приложению №8 к настоящему Положению.

3.2.4. Выплаты за непрерывный стаж работы в учреждении устанавливаются в следующих размерах:

3.2.4.1. В размере 20 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада (должностного оклада) всем работникам учреждения, включая внешних совместителей.

3.2.5. Изменение размера выплаты за непрерывный стаж работы производится при изменении стажа непрерывной работы - со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

3.2.6. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты, устанавливается согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

3.2.7. Выплаты за непрерывный стаж работы в учреждении являются гарантированными выплатами стимулирующего характера, формирующими фонд оплаты труда учреждения.

3.2.8. Работникам учреждения устанавливается ежемесячная специальная стимулирующая выплата за работу в учреждениях социального обслуживания населения в размере 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы; абсолютный размер повышения исчисляется из оклада, ставки с учетом повышающего коэффициента, предусмотренного пунктом 2.7 настоящего Положения для соответствующих должностей специалистов (профессий рабочих).

Выплата осуществляется по основной занимаемой должности в соответствии с установленной нагрузкой, но не более 1 ставки.

Работникам, занимающим штатные должности по совместительству, указанная выплата не выплачивается.

Выплата проставляется отдельной графой в штатном расписании.

Ежемесячная специальная стимулирующая выплата за работу в учреждении является гарантированной выплатой стимулирующего характера, формирующей фонд оплаты труда учреждения.

3.2.9. Работникам учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований могут устанавливаться стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ.

Данные выплаты работникам учреждения устанавливаются в соответствии с утвержденными критериями оценки.

Для каждой категории работников формируется конкретный перечень стимулирующих выплат с указанием наименования, условий и размера выплат стимулирующего характера.

Критерии оценки эффективности деятельности работников устанавливаются в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению.

3.2.10. Решение об установлении и изменении стимулирующих выплат работникам учреждения и их конкретных размерах принимается приказом руководителя.

Руководитель учреждения вправе снять установленные выплаты работникам учреждения до истечения установленного срока в случае наложения дисциплинарных взысканий или при ухудшении показателей в работе в период действия установленной выплаты.

3.2.11. Премирование работников учреждения осуществляется в соответствии с приложением №10 к настоящему Положению.

3.2.12. Работникам учреждений, имеющим нагрудный знак «Отличник социально-трудовой сферы», «Отличник здравоохранения», «Почетный работник образования», нагрудные знаки других отраслей социальной сферы (спорт, культура) устанавливаются стимулирующие выплаты в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.2.13. Из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам могут выплачиваться поощрительные выплаты к праздничным датам, к юбилейным датам (45, 50, 55, 60, 70 лет), при награждении работника почетными грамотами Департамента социальной защиты населения Кемеровской области, Администрации Гурьевского муниципального района, Управления социальной защиты населения администрации Гурьевского муниципального района, учреждения, в связи с выходом на пенсию при достижении пенсионного возраста и может быть оказана материальная помощь.

Поощрительные выплаты работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Выплата материальной помощи производится в соответствии с приказом руководителя учреждения.

3.2.14. На выплаты стимулирующего характера могут направляться средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения в соответствии с нормативными документами, определяющими порядок расходования средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается учредителем учреждения (Управлением социальной защиты населения администрации Гурьевского муниципального района) в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.2. Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты на условиях и в размерах, указанных в разделе 3 настоящего Положения.

4.3. Руководителю учреждения устанавливаются компенсационные выплаты на условиях и в размерах, указанных в пункте 3.1 настоящего Положения.

4.4. Руководителю учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований могут устанавливаться стимулирующие выплаты за непрерывный стаж работы, ежемесячные специальные стимулирующие выплаты за работу в учреждениях социального обслуживания населения на условиях и в размерах, указанных в подпунктах 3.2.4. и 3.2.8. настоящего Положения, стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ в соответствии с критериями оценки.

Критерии оценки, порядок и условия установления выплат руководителю учреждения разрабатываются и утверждаются Управлением социальной защиты населения администрации Гурьевского муниципального района.

К основным критериям интенсивности и результативности деятельности могут быть отнесены следующие критерии:

- сложность и напряженность работы в зависимости от типа и плановой мощности учреждения;
- разработка и (или) внедрение новых технологий социального обслуживания;
- выполнение важных и особо важных работ;

К основным критериям оценки качества выполняемых работ могут быть отнесены следующие критерии:

- обеспечение безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения;
- обеспечение соблюдения норм законодательства при осуществлении деятельности учреждения;
- обеспечение работы учреждения в соответствии со всеми требованиями санитарных норм и норм безопасности, обеспечение санитарно-гигиенических и комфортных бытовых условий проживания обслуживаемых граждан;

- обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;
- развитие платных услуг;
- успешное выполнение уставных задач учреждения, включая уровень исполнительской дисциплины.

Решение об установлении и снижении стимулирующих выплат руководителю учреждения и их конкретных размерах принимается приказом Управления социальной защиты населения администрации Гурьевского муниципального района; выплаты устанавливаются на определенный срок по итогам за фактически отработанный период (квартал, полугодие, год).

Управление социальной защиты населения администрации Гурьевского муниципального района, вправе снять установленные выплаты руководителю до истечения установленного срока в случае наложения дисциплинарных взысканий или при ухудшении показателей в работе в период действия установленной выплаты.

4.5. Руководителю учреждения, имеющему почетные звания Российской Федерации «Заслуженный» или имеющему ученую степень доктора наук, может устанавливаться стимулирующая выплата в размере 20 процентов должностного оклада.

Руководителю учреждения, имеющему нагрудный знак «Отличник социально-трудовой сферы», «Отличник здравоохранения», нагрудные знаки других отраслей социальной сферы (спорт, культура) или имеющему ученую степень кандидата наук, устанавливается стимулирующая выплата в размере 10 процентов оклада (должностного оклада).

При наличии у работника нескольких оснований для установления стимулирующей выплаты, выплата устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Решение об установлении данной стимулирующей выплаты руководителю учреждения принимается приказом Управления социальной защиты населения администрации Гурьевского муниципального района, на основании заявления.

4.6. Управление социальной защиты населения администрации Гурьевского муниципального района вправе в установленном порядке централизовать до 3 процентов ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждений, и распределять полученный централизованный фонд на выплаты премий руководителям учреждений в соответствии с Примерным положением о распределении централизованного фонда (приложение № 7).

Неиспользованные средства централизованного фонда передаются в распоряжение учреждений и используются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждений.

4.7. Учредитель учреждения (Управление социальной защиты населения администрации Гурьевского муниципального района) устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 5.

5. Заключительные положения

5.1. Выплата за классность устанавливается в следующих размерах:
водителям 2 класса – в размере 10 процентов оклада (должностного оклада);
водителям 1 класса - в размере 25 процентов оклада (должностного оклада).

При установлении выплаты следует учитывать, что присвоение водителю 3 класса производится при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В» или «С», или только «Д»; водителю 2 класса – «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»), а водителю 1 класса – «В», «С», «Д» и «Е».

5.2. Оплата труда работников по совместительству, по замещаемым должностям, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, указанных в пунктах 2.7, 2.8, компенсационных выплат, указанных в разделе 3.1 настоящего Положения и выплаты за непрерывный стаж работы.

Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

5.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) учреждения. Штатное расписание на 1 января должно соответствовать тарификационным спискам на 1 января.

5.4. Расчетный фонд заработной платы учреждения, формируется на календарный год и включает следующее:

5.4.1. Фонд заработной платы по штатному расписанию, который включает в себя:

должностные оклады руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, размеры которых установлены в соответствии с пунктом 4.1. настоящего Положения;

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, размеры которых установлены в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению с учетом повышений, предусмотренных пунктом 2.7. настоящего Положения;

расходы на выплату по повышающему коэффициенту за специфику учреждения

расходы на выплату по повышающему коэффициенту за ученую степень и почетное звание;

выплаты компенсационного характера работникам, предусмотренные пунктами 3.1.2, 3.1.3, 3.1.4 настоящего Положения;

выплата за классность водителям;

выплаты за непрерывный стаж работы;

расходы на выплату ежемесячной специальной стимулирующей выплаты к заработной плате за работу в учреждениях, определенной подпунктом 3.2.8 настоящего Положения.

На указанные выплаты начисляется районный коэффициент.

5.4.2 Фонд заработной платы за замещение лиц, уходящих в отпуск.

5.4.3. Фонд заработной платы за работу в праздничные дни.

5.4.4. Фонд заработной платы за работу в ночное время.

5.4.5. Расходы на выплату пособия за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя в случае заболевания или полученной травмы самого работника.

5.4.6. Фонд на стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, выплаты по персональному коэффициенту и премирование.

Размер фонда определяется исходя из утвержденного фонда оплаты труда.

5.4.7. Расчетный фонд оплаты труда не должен превышать доведенных на эти цели лимитов бюджетных обязательств.

Главный бухгалтер
Инженер по нормированию труда

М. В. Михайлова
Т. В. Дьячкова