

СОГЛАСОВАНО

Начальник Управления
социальной защиты населения
администрации г. Магнитогорска
Л.Т. Ярыгина



УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
МУ «Центр социальной помощи
семье и детям г. Магнитогорска»
от 25.12.2024г. № 345

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального учреждения «Центр социальной помощи семье и детям города Магнитогорска»

І Общие положения

1. Положение об оплате труда работников МУ «Центр социальной помощи семье и детям города Магнитогорска» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Решением МГСД от 31.05.2011г. № 96 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению социальной защиты населения администрации города Магнитогорска», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и определяет порядок и условия оплаты труда работников МУ «Центр социальной помощи семье и детям города Магнитогорска» (далее – МУ «Центр социальной помощи»).

2. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общетраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов,
- 4) государственных гарантий по оплате труда,
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера,
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера,
- 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения представительного органа работников учреждения

3. Система оплаты труда работников МУ «Центр социальной помощи» включает в себя размеры окладов (должностных окладов), перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия их осуществления и устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ и Челябинской области,

содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

Условия оплаты труда работников МУ «Центр социальной помощи», в том числе размер оклада (должностного оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также иные выплаты предусмотренные законодательством включаются в трудовой договор.

4. Оплата труда работников МУ «Центр социальной помощи», занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

II Порядок и условия оплаты труда работников.

5. Размеры окладов (должностных окладов) работников МУ «Центр социальной помощи» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) согласно Приложениям 1-7 к Положению об оплате труда работников МУ «Центр социальной помощи» и уровням квалификации профессиональных стандартов согласно Приложениям №.№. 7-2, 7-3, 7-4 к настоящему Положению.

6. По должностям работников, не включенным в профессиональные квалификационные группы, утвержденные федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, размеры должностных окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда согласно приложению № 7-1 к настоящему Положению.

7. С учетом условий труда работникам МУ «Центр социальной помощи» устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

8. Работникам МУ «Центр социальной помощи» устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

III Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

9. С учетом условий труда работникам МУ «Центр социальной помощи» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

10. Выплаты компенсационного характера, размеры, порядок и условия их осуществления устанавливаются настоящим положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам) работников.

12. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в виде надбавки за особые условия труда и надбавки работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

Надбавка за особые условия труда работникам учреждения устанавливается в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу).

Размер надбавки работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, установленного для подкласса 3.1, составляет 4 процента от оклада (должностного оклада).

13. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливается работникам в порядке и размере, определенном законодательством Российской Федерации (в размере 15 процентов к заработной плате).

Районный коэффициент на материальную помощь, оказываемую в соответствии с пунктом 40 настоящего Положения, не начисляется.

14. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в виде:

- 1) доплаты за совмещение профессий (должностей);
- 2) доплаты за расширение зоны обслуживания;
- 3) доплаты за увеличение объема работы;
- 4) доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) доплаты за работу в ночное время;
- 6) повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) повышенной оплаты сверхурочной работы;
- 8) надбавки за особые условия труда.

15. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

16. Доплата за работу в ночное время (с 22.00 часов предшествующего дня до 06.00 часов следующего дня) производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 50 процентов часового оклада.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

17. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Размер повышения оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни для работников, получающих оклад (должностной оклад), составляет:

при работе полный рабочий день – не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки за день работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

при работе неполный рабочий день – в размере не менее одинарной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются трудовым договором.

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

18. Повышенная оплата сверхурочной работы производится работникам в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы определяются трудовым договором.

IV Порядок и условия выплат стимулирующего характера

19. Работникам МУ «Центр социальной помощи» могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- 5) выплаты за непрерывный стаж работы;
- 6) выплаты, учитывающие особенности деятельности МУ «Центр социальной помощи» и отдельных категорий работников.

20. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, размеры, порядок и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом муниципального учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

21. Выплаты стимулирующего характера (надбавки), устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), премии - в абсолютном размере.

22. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению директора в пределах фонда оплаты труда (бюджетных ассигнований на оплату труда работников МУ «Центр социальной помощи»).

23. Выплаты за интенсивность и высокие результаты устанавливаются работникам учреждения в виде надбавки за интенсивность работы и единовременной выплаты за высокие результаты работы:

- 1) надбавка за интенсивность работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) за:

выполнение внеплановых разовых, срочных работ;
организацию и проведение отдельных мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Размер надбавки за интенсивность работы составляет 10 процентов оклада.

- 2) Единовременная выплата за высокие результаты работы устанавливается в абсолютном размере при:

награждении работника учреждения государственной наградой, ведомственным знаком отличия в труде в соответствии с решением федерального органа исполнительной власти, Почетной грамотой Министерства социальных отношений Челябинской области, Почетной грамотой главы города Магнитогорска, Почетной грамотой Магнитогорского городского Собрания

депутатов, вынесение благодарности Министерства социальных отношений Челябинской области.

Размер единовременной выплаты за высокие результаты работы устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

24. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в виде надбавки за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) за:

высокое качество выполненной работы с учетом инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда;

соблюдение сроков, регламентов, стандартов;

подготовку и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения.

Размер надбавки за качество выполняемых работ определяется по итогам количественной оценки показателей эффективности труда работников, утверждаемых директором, в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения.

25. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в виде премии за месяц, квартал, год, единовременной премии с целью поощрения работников за общие результаты работы в установленный период:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью;

участие в выполнении важных и срочных работ, мероприятий.

Размер премии за месяц, квартал, год, единовременной премии определяется в пределах фонда оплаты труда с учетом итогов количественной оценки показателей эффективности труда работников и устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Премирование осуществляется по решению руководителя муниципального учреждения:

заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю;

руководителей структурных подразделений и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителей;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях, - по представлению руководителей структурных подразделений

26. Выплата за ученую степень или почетное звание устанавливается для работников, которым по профилю основной занимаемой должности в МУ «Центр социальной помощи» присвоена ученая степень или почетное звание

«Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Народный врач», «Заслуженный врач» в виде надбавки за ученую степень, почетное звание с даты присуждения ученой степени (присвоения почетного звания).

Размер надбавки за ученую степень, почетное звание определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по одной (основной) занимаемой должности и составляет 10 процентов.

При наличии у работника ученой степени, одного или более почетных званий, соответствующих профилю учреждения, выплата производится за одно основание по выбору работника.

27. Выплаты за непрерывный стаж работы устанавливаются в виде надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении.

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника и составляет не более:

5 процентов за непрерывную работу свыше 3 лет;

10 процентов за непрерывную работу свыше 5 лет;

15 процентов за непрерывную работу свыше 10 лет.

Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается (или изменяется ее размер) по одной (основной) занимаемой должности с даты достижения продолжительности непрерывной работы в учреждении, дающей право на установление (увеличение размера) надбавки.

Порядок исчисления продолжительности непрерывного стажа работы, дающего право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении, утверждается администрацией города Магнитогорска.

V Условия оплаты труда директора, заместителей и главного бухгалтера

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

29. Размер должностного оклада руководителя определяется трудовым договором (соглашением к трудовому договору) и устанавливается администрацией города Магнитогорска в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Показатели оценки сложности руководства учреждением устанавливаются администрацией города Магнитогорска.

30. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, 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 соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), определяемый администрацией города Магнитогорска, не может превышать семикратного размера.

31. Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

32. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения.

33. Руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру могут быть установлены выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III Положения.

34. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения, в пределах бюджетных ассигнований.

Перечень, размер и условия установления руководителю учреждения выплат стимулирующего характера, в том числе целевые показатели эффективности работы учреждения и критерии оценки эффективности работы руководителя учреждения, утверждаются администрацией города Магнитогорска.

35. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения по решению руководителя выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV Положения.

36. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждения.

VI Заключительные положения

37. Штатное расписание учреждения, утвержденное руководителем учреждения, включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

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

Вспомогательный персонал учреждения – работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных

уставом муниципального учреждения целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

39. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

40. Работникам учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в размерах и порядке, установленных локальным нормативным актом учреждения, согласованным с администрацией города Магнитогорска.

Оказание материальной помощи руководителю учреждения осуществляется в размере, не превышающем одного должностного оклада, в порядке, установленном администрацией города Магнитогорска.