Представитель Работодателя –
директор МБУ г. Шахты «ЦСО № 1»

_____ Т.П. Дума
(подпись) (инициалы, фамилия)

17.02.2017 г.

Представитель работников –
Председатель профсоюзного
комитета

_____ Л.В. Закотнова
(подпись) (инициалы, фамилия)

17.02.2017 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Муниципальное бюджетное учреждение города Шахты
«Центр социального обслуживания граждан пожилого
возраста и инвалидов № 1»

на 2017 – 2020 годы

Дополнительное соглашение
к коллективному договору прошло
уведомительную регистрацию в
управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный
№ 6736/17-1024
от 23.05.2017
Заместитель министра-
начальник управления по труду

_____ Г.В. Павлятенко

г.Шахты

2017 г.

Муниципальное бюджетное учреждение города Шахты «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов № 1» (МБУ г.Шахты «ЦСО № 1»), в лице директора Дума Татьяны Петровны, с одной стороны, и работники, в лице председателя первичной профсоюзной организации МБУ г. Шахты «ЦСО № 1» Закотновой Людмилы Викторовны, с другой стороны, на основании протокола комиссии по ведению коллективных переговоров (протокол № 3 от 17.02.2017 г.) в соответствии со ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации, заключили настоящее соглашение о следующем:

1.В целях приведения в соответствие с действующей нормативной базой и для установления общего подхода к системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Приложение №2 к Коллективному договору МБУ г. Шахты «ЦСО №1» № 5653/17-42 от 17.01.2017г. читать в редакции согласно приложению №1 к настоящему дополнительному соглашению.

Приложение №1
к дополнительному соглашению
коллективного договора МБУ г. Шахты «ЦСО №1» № 5653/17-42 от 17.01.2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда и выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного учреждения города «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов №1»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее положение разработано на основании Федеральных законов РФ, Постановления Правительства РФ и Администрации Ростовской области, нормативно-правовых документов и локальных нормативных актов:

- Конституции Российской Федерации;
- Трудового Кодекса Российской Федерации;
- Постановления Администрации города Шахты от 19.10.2016г. №5035 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных департаменту труда и социального развития Администрации города Шахты»;
- Постановления Правительства Ростовской области от 17.05.2013 г. № 292 «Об утверждении Положения о порядке использования в 2013 году бюджетных ассигнований, зарезервированных в составе утвержденных плановых назначений на реализацию Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597»;
- Постановления Администрации города Шахты от 19.10.2016г. №5035 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных департаменту труда и социального развития Администрации города Шахты»;
- Других федеральных, областных и муниципальных нормативно-правовых актов;

- Устава МБУ г. Шахты «ЦСО № 1»;
- Коллективного договора между Администрацией и работниками Центра на 2017-2020 годы.

1. **Настоящее положение принято вместо:**

Положения о системе оплаты труда и выплатах стимулирующего характера работникам МБУ г. Шахты «ЦСО № 1» от 11.01.2016 г.

1.1.Данное Положение включает в себя:

-порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБУ г. Шахты «ЦСО № 1»;

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

-условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- другие вопросы оплаты труда.

1.1.1. Положение утверждается приказом директора по согласованию с профкомом учреждения.

1.1.2. Положение вводится с 01.01.2017г

1.1.3. Заработная плата работников муниципальных учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.1.4. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.1.5. Лица (кроме медицинских работников), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.1.6. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

1.1.7. Минимальные размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе ПКГ в соответствии с таблицами №1,2,3,4,5,6,7,9 к Постановлению Администрации города Шахты № 5035от 19.10.2016 г.

1.1.8. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику в месте выполнения им работы, либо перечисляется по заявлению работника на его счет в банке не реже, чем каждые полмесяца за 1-ю половину месяца – 20 числа текущего месяца, за 2-ю половину месяца – 5 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.1.11. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного муниципального учреждения.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных учреждений.

2.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

В целях совершенствования порядка установления должностных окладов (ставок заработной платы) средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно - постоянной части (выплаты по должностным окладам (ставкам заработной платы) путем сбалансирования структуры заработной платы.

Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам (ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются на финансовый год приказом Департамента труда и социального развития Администрации города Шахты.

2.2. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) работников муниципальных учреждений.

2.2.1. Минимальные размеры должностных окладов работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг муниципальных учреждений, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее - Минздравсоцразвития России) от 31.03.2008 №149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице №1.

Таблица №1

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»	6317	социальный работник
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»:		
1-й квалификационный уровень	7077	специалист по социальной работе
ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	9018	заведующий отделением (социальной службой)

2.2.2. Минимальные размеры должностных окладов медицинских работников, занятых в сфере социального обслуживания населения, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице №2.

Таблица №2

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:		
1-й квалификационный уровень	6192	инструктор по лечебной физкультуре
3-й квалификационный уровень	6823	медицинская сестра

2.2.3. Минимальные размеры должностных окладов педагогических работников, занятых в сфере социального обслуживания населения, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице №3.

Таблица №3

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
ПКГ должностей педагогических работников:		
1-й квалификационный уровень	7183	музыкальный руководитель

2.2.4. Минимальные размеры должностных окладов работников культуры, занятых в сфере социального обслуживания населения, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице №4

Таблица №4

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	6756	культорганизатор
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: без категории 2-й категории	 7427 7796	библиотекарь

2.2.5. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице №5.

Таблица №5

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:		
1-й квалификационный уровень	4538	кассир, секретарь-машинистка
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	4994	администратор, инспектор по кадрам, техник
2-й квалификационный уровень	5246	заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование

		«старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:		
1-й квалификационный уровень	5771	бухгалтер, специалист по кадрам, экономист
2-й квалификационный уровень	6055	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория
3-й квалификационный уровень	6356	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория
4-й квалификационный уровень	6672	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»

2.2.6. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице №6.

Таблица №6

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)	Наименование профессии
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:		
1-й квалификационный уровень:		наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных
1-й квалификационный разряд;	3730	
2-й квалификационный разряд;	3947	

3-й квалификационный разряд	4178	разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; уборщик служебных помещений, сторож (вахтер)
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:		
1-й квалификационный уровень:		наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля
4-й квалификационный разряд; 5-й квалификационный разряд	4435 4693	

2.2.7. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице №7.

Таблица №7

Минимальные размеры ставок заработной платы работников,
занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ

Наименование профессии	Квалификационные разряды	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1-й квалификационный разряд	3730
	2-й квалификационный разряд	3947
	3-й квалификационный разряд	4178
	4-й квалификационный разряд	4435
	5-й квалификационный разряд	4693

2.3. В целях дифференциации должностных окладов (ставок заработной платы) исходя из более полного учета сложности труда работников, оказывающих услуги (выполняющих работы) пожилым гражданам, инвалидам, детям-инвалидам, семьям с детьми, лицам без определенного места жительства и занятий, минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) увеличиваются на коэффициент в соответствии с приложением к Положению об оплате труда и образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы), при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.4.При определении размера коэффициента, увеличивающего минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) и образующие новые должностные оклады (ставки заработной платы), применяется сводный коэффициент. Сводный коэффициент определяется путем суммирования размеров коэффициентов, увеличивающих минимальные должностные оклады (ставки заработной платы). При увеличении минимальных должностных окладов (ставок заработной платы) на сводный коэффициент размер нового должностного оклада подлежит округлению до целого рубля.

2.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений муниципальных учреждений устанавливаются на 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях, утвержденным Постановлением Администрации города Шахты № 5035 от 19.10.2016 г. « Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных департаменту труда и социального развития Администрации города Шахты», работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1 Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) за время фактической занятости на таких работах, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководителями муниципальных учреждений проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, но не более чем до 31 декабря 2018 г., в связи с чем могут быть использованы в целях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3.2.2 Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.2.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждения.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы муниципальных учреждений при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

Доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Настоящий пункт не распространяется на руководителей учреждения и их заместителей.

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

Доплата за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов устанавливается за каждый час работы в размере 50 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы).

При установлении доплаты за работу в ночное время и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

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

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

3.3.6. Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3.7. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников государственных учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

3.3.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

В муниципальных учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в локальных нормативных актах в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права учреждений.

4.4. Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается врачам, социальным работникам, среднему и младшему медицинскому персоналу (персоналу, обеспечивающему предоставление медицинских услуг), в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг. Выплата устанавливается на срок не более одного финансового года.

Конкретные меры и порядок установления выплаты утверждается приказом руководителя учреждения в пределах средств областного бюджета, предусмотренных учреждению на введение данной выплаты, в соответствии с утвержденными локальными нормативными актами учреждения, критериями оценки результативности и качества работы работников.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы социальным работникам устанавливается до 200 процентов.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы медицинским работникам устанавливается до 200 процентов.

4.6. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в размере до 200 процентов минимального размера должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах фонда оплаты труда.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

4.6.1. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается руководителям, специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

4.6.2. Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

работникам муниципального учреждения - руководителем муниципального учреждения;

руководителю муниципального учреждения – Департаментом труда и социального развития Администрации города Шахты.

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения размер выплаты за качество выполняемых работ к должностному окладу снижается не менее чем на 10 процентов от размера выплаты за качество выполняемых работ, установленного руководителю муниципального учреждения.

4.6.3. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных учреждениях.

Размеры выплаты за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 10 процентов;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет –15 процентов;

при выслуге лет от 10 лет до 15 лет – 20 процентов;

при выслуге лет свыше 15 лет – 30 процентов.

Работникам, занимаемым по совместительству штатные должности, выплата за выслугу лет выплачивается в порядке и на условиях предусмотренных настоящим разделом.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.6.4. Средства на выплату за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

4.7. Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы. Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и выплачиваются по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте, утвержденном руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.7.1.Премирование руководителя производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным Департаментом труда и социального развития Администрации города Шахты; заместителей руководителя и главного бухгалтера – по решению руководителя учреждения по согласованию с Департаментом труда и социального развития Администрации города Шахты.

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании (ежемесячно, за квартал, по итогам года).

4.7.2.При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- обеспечение информационной открытости учреждения;
- обеспечение комплексной безопасности учреждения.

Критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждений являются:

- своевременное и в полном объеме освоение бюджетных ассигнований;
- отсутствие необоснованных остатков на счетах учреждений;
- отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности;
- отсутствие обоснованных жалоб от обслуживаемых и работников учреждений;
- обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда;
- укрепление материально-технической базы.

4.7.3. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств.

Конкретный размер премии может определяться в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютном размере.

Учреждение вправе выплачивать премию за счёт средств экономии по фонду оплаты труда и по другим статьям расходов.

4.7.4. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на выплату заработной платы работникам и премирование работников, непосредственно оказывающим платные услуги и другим работникам в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Работникам муниципальных учреждений устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

5.1. Выплата за наличие учёной степени, почётного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии:

- учёной степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности –30 процентов от должностного оклада;
- учёной степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности –20 процентов от должностного оклада;
- почётного звания «народный» - 30 процентов от должностного оклада;
- почётного звания «заслуженный» - 30 процентов от должностного оклада по основной и совмещаемой работе;

- награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) –15 процентов от должностного оклада по основной должности.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук выплата устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) выплата устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

5.2. Выплата за классность устанавливается водителям автомобилей всех типов: имеющим 1-й класс,- в размере 25 процентов от ставки заработной платы, 2-й класс – в размере 10 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

5.3. В целях стимулирования медицинских работников, работающих в муниципальных учреждениях, к повышению профессиональной квалификации и компетенции, к должностному окладу устанавливается выплата за квалификацию согласно таблице №8.

Таблица №8

Размер выплат за квалификацию

Наличие квалификационной категории	Муниципальные учреждения социального обслуживания населения
	медицинские работники
Второй	15 процентов
Первой	20 процентов
Высшей	25 процентов

Решение об установлении выплаты за квалификацию принимается руководителем муниципального учреждения.

Квалификационная категория учитывается при установлении выплаты за квалификацию при работе по специальности, по которой работнику присвоена квалификационная категория.

Выплата за квалификацию устанавливается со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается.

Выплата за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Раздел 6. Условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

6.1.Заработная плата руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2.Размер минимального должностного оклада руководителя муниципального учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице №9.

Таблица №9

Размер минимального должностного оклада руководителя
муниципального учреждения

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Размер минимального должностного оклада (рублей)
1.	Учреждения социального обслуживания населения (со стационарной формой обслуживания) I и II групп по оплате труда руководителей; учреждения социального обслуживания населения (без стационара) I группы по оплате труда руководителей	19387

6.3. В целях дифференциации должностных окладов, исходя из более полного учета сложности труда, руководителям муниципальных учреждений, оказывающих услуги (выполняющих работы) пожилым гражданам и инвалидам, минимальные должностные оклады увеличиваются на коэффициент в соответствии с Приложением №1 к Положению и образует новый должностной оклад , при его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения в соответствии с приказом руководителя.

6.5. С учетом условий труда руководителю муниципального учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 Положения.

6.6. Руководителям муниципальных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 Положения.

6.7. Руководителям муниципальных учреждений устанавливается предельное соотношение среднемесячной заработной платы руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава муниципального учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (далее - предельное соотношение) в размере от 1 до 6 за финансовый год и является обязательным для включения в трудовой договор. Размеры предельного соотношения определяются в соответствии с таблицей №10.

Таблица №10

Размеры предельного соотношения среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения

Среднесписочная численность работников списочного состава (человек)	Размер предельного соотношения
От 201 по 350	до 5,5

При определении размера предельного соотношения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Предельное соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения предельного соотношения, установленного руководителю, на 0,5.

Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несут руководители муниципальных учреждений, главные бухгалтеры.

Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда.

7.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

7.1.1. Материальная помощь носит единовременный разовый характер и предоставляется с целью содействия работникам в решении социальных и бытовых вопросов.

7.1.2. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимает «Департамент труда и социального развития Администрации города Шахты».

7.1.3. Решение об оказании материальной помощи и её размерах работникам учреждения принимает директор при наличии достаточных к тому оснований и следующих документов:

- письменного заявления работника (с приложением копий подтверждающих документов);
- ходатайства непосредственного руководителя работника;
- ходатайства Профсоюзного комитета Первичной профсоюзной организации.

7.1.4. Основаниями для предоставления материальной помощи могут служить:

-тяжелое длительное заболевание и необходимость дорогостоящего лечения (при наличии медицинских справок, заключений и других документов);

- смерть близких родственников (родителей, детей, мужа (жены) (на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство):
- утрата, повреждение личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия, кражи, аварии систем тепло- и водоснабжения (на основании подтверждающих документов);
- малообеспеченность, трудная жизненная ситуация.

7.1.5. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах оформляется приказом директора.

7.2. Объёмные показатели и порядок отнесения учреждений социального обслуживания населения (без стационара) к группам по оплате труда руководителей.

7.2.1. Центры социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов, комплексные центры социального обслуживания населения относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от планового количества граждан, обслуживаемых в нестационарных условиях, по следующим показателям:

Группа по оплате труда руководителей	Число обслуживаемых граждан
I	Свыше 2000
II	1001-2000
III	501-1000
IV	До 500

7.3. 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 раздельно по каждой из должностей.

7.4. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда муниципального учреждения города Шахты не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания муниципального учреждения Департаментом труда и социального развития Администрации города Шахты.

7.5. В МБУ г. Шахты «ЦСО № 1» возможна выплата заработной платы на банковские карты, обслуживание которых производится за счет средств Работодателя на основании Договора о выдаче и обслуживании банковских карт для сотрудников МБУ г. Шахты «ЦСО № 1». Договор банковского счета заключается Работодателем в интересах Работника.

8. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с 17.02.2017 года и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2017 года, является неотъемлемой частью Коллективного договора МБУ г.Шахты «ЦСО № 1», период действия Коллективного договора 2017-2020 гг.

Директор МБУ г. Шахты «ЦСО № 1»

_____ Т.П. Дума

(подпись) (Ф.И.О.)

Председатель профсоюзного комитета

_____ Л.В. Закотнова

(подпись) (Ф.И.О.))

Приложение №1

к Положению об оплате труда

Коэффициенты к минимальным должностным окладам

(ставкам заработной платы)

№ п/п	Перечень муниципальных учреждений	Категории работников, которым устанавливается повышающий коэффициент	Размер коэффициента
1.	центры социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов	директор, заведующий отделением, культорганизатор, медицинская сестра, социальный работник, специалист по социальной работе	0,15

Директор МБУ г.Шахты «ЦСО №1» Т.П. Дума

Приложение №2

к Положению об оплате труда

Примерный перечень
должностей административно-управленческого персонала

К административно-управленческому персоналу муниципального учреждения относятся:
директор;
заместитель директора;
главный бухгалтер;
заведующий отделением;
заведующий хозяйством;
кассир;
бухгалтер;
бухгалтер I категории;
бухгалтер II категории;
специалист по кадрам;
экономист;
экономист I категории;
экономист II категории;
секретарь-машинистка;
техник;
техник I категории;
техник II категории.

Директор МБУ г. Шахты «ЦСО №1» Т.П. Дума