

Составитель:
Заместитель СТК
МБУ Центр социальной
помощи «Заря»

Согласовано:
Председатель комитета по
труду муниципального
сектора экономики мэрии
города Новосибирска

Утверждаю:
Директор-главный врач
МБУ Центр социальной
помощи «Заря»

Е.Е. Осипова

19 2016г

Л.В. Альберт

« » 2016г

И.А. Гобрусса

« » 2016г

Положение о системе оплаты работников МБУ Центр социальной помощи «Заря»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует условия оплаты труда работников МБУ Центр социальной помощи «Заря» (далее по тексту – учреждения).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в соответствии с которыми функции и полномочия учредителя осуществляет департамент по социальной политике мэрии города Новосибирска, утвержденным Постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8202.

1.3. Оплата труда работников учреждения определяется трудовыми договорами исходя из условий труда, особенностей деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

1.4. Объем средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств субсидии на выполнение муниципального задания учреждения на очередной финансовый год и плановый период и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2. Порядок формирования систем оплаты труда работников

2.1. Система оплаты труда работников учреждения включает:

- должностные оклады служащих и оклады по профессиям рабочих (далее – должностной оклад (оклады));
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов (окладов) утверждаются постановлениями мэрии города Новосибирска:

– от 08.05.2013г. № 4440 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих и окладов по профессиям рабочих»;

– от 30.12.2013г. № 5369 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам в муниципальных учреждениях, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет департамент по социальной политике города Новосибирска»;

- от 09.02.2016г. № 433 « О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд»;
на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для работы по направлению профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.
Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада, установленного руководителю учреждения.
2.3. Руководитель учреждения ежегодно формирует тарификационные списки работников учреждения по состоянию на 1 января.

3. Выплаты компенсационного характера

- 3.1. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, положением об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска, и настоящим Положением.
- 3.2. За работу в ночное время устанавливается доплата в размере 20% должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22-00 до 06-00 часов.
- 3.3. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается работникам, получающим должностной оклад (оклад), - в размере одинарной части должностного оклада (оклада) за час или день работы сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада) за час или день работы сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
- 3.4. Сверхурочная работа за первые два часа работы оплачивается в полуторном размере, последующие часы - в двойном размере.
- 3.5. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с приказом руководителя учреждения и определяется не более 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности.
- 3.6. Размер доплаты за особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников устанавливается в соответствии с приложением 1.
Руководитель учреждения с учетом мнения Совета трудового коллектива устанавливает перечень работников, обслуживающих и работающих с контингентом учреждения.
- 3.7. Доплата работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливается в соответствии с приложением 3/2 на основании результатов проведенной аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда.
- 3.8. За работу в местности с особыми климатическими условиями работникам устанавливается районный коэффициент, который начисляется к заработной плате работников (должностным окладам, компенсационным и стимулирующим выплатам) в размере 25%. Районный коэффициент начисляется на все перечисленные в настоящем Положении виды выплат.

4. Выплаты стимулирующего характера

- 4.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам

определяются учреждением самостоятельно в соответствии с Постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 года № 8202 «Об утверждении положений о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент по социальной политике мэрии города Новосибирска» и настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда.

4.2. Надбавки за ученую степень, почетное звание, соответствующие основной деятельности учреждения, устанавливаются:

- в размере 10% должностного оклада - работникам, имеющим ученую степень кандидата наук; работникам, имеющим почетные звания "Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации", "Заслуженный врач Российской Федерации";
- в размере 20% должностного оклада - работникам, имеющим ученую степень доктора наук.

Выплата надбавок работникам за наличие ученой степени кандидата и доктора наук производится по основной работе, а также по совместительству при выполнении работы по соответствующему профилю.

Выплата надбавок работникам, имеющим почетные звания, производится только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий выплата производится по одному из оснований по выбору работника.

4.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам в соответствии с разработанными для каждого структурного подразделения критериями оценки качества выполняемых работ. Критерии оценки качества работ и размеры надбавки за качество выполняемых работ определяются по каждой должности (профессии).

Решение о назначении надбавки за качество работы принимается комиссией по установлению стимулирующей надбавки за качество выполненных работ (далее – Комиссия) на основании представления руководителя структурного подразделения. Решение Комиссии оформляется протоколом.

Размер надбавки за качество выполняемых работ работникам устанавливается в размере, не превышающем 350% должностного оклада.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения не должен превышать максимальный размер выплат стимулирующего характера руководителя учреждения, установленных при заключении с ним трудового договора.

В случае если объем выплат стимулирующего характера в месяц (Фнв) превышает месячный фонд оплаты труда учреждения (Фот) за минусом месячного фонда гарантированных выплат (выплат по должностным окладам, окладам и компенсационным выплатам - Фгв), производится пропорциональное уменьшение выплат стимулирующего характера всем работникам учреждения в соответствии с поправочным коэффициентом (Ку), который рассчитывается по формуле: $K_u = (Фот - Фгв) / Фнв$. Размер стимулирующих выплат работников учреждения, рассчитанный с учетом поправочного коэффициента, утверждается приказом руководителя учреждения, который размещается для ознакомления в доступном для работников месте.

4.4. Надбавка за стаж непрерывной работы работникам устанавливается исходя из продолжительности непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения по основной должности в следующих размерах:

- от 1 года до 5 лет - 20% должностного оклада (оклада);
- от 5 лет - 30% должностного оклада (оклада)

4.5. Премияльные выплаты устанавливаются по итогам работы за месяц, квартал, год с учетом личного вклада работника в общие результаты труда, за выполнение срочных заданий, проведение внеплановых мероприятий, разработку и успешную реализацию проектов по развитию деятельности учреждения.

Расчетным периодом для начисления премии являются месяц, квартал, год. Время нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, командировке включается в расчетный период для начисления премии.

Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, премии, предусмотренные п.4.5, не выплачиваются.

Премияльные выплаты работникам устанавливаются в размере не более 100% должностного оклада (оклада).

Конкретные размеры премий работников носят персонафицированный характер и определяются в каждом случае в зависимости от наличия средств фонда оплаты труда в части, предусмотренной на выплаты стимулирующего характера.

Премияльные выплаты по итогам работы за год устанавливаются в случае наличия экономии фонда оплаты труда.

Решение о премировании работников принимается на основании представления руководителей структурных подразделений. Конкретный размер премии устанавливается приказом руководителя учреждения.

5. Заключительные положения

5.1. Руководитель учреждения может устанавливать низкоквалифицированным рабочим нормированные задания, часовую оплату труда, переводить работников на неполный рабочий день.

5.2. Индексация заработной платы работников учреждения производится в соответствии с нормативными актами мэрии города Новосибирска.

5.3. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

5.4. Выплата заработной платы производится не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления на банковский лицевой счет работника. Оплата за первую половину месяца - 14 числа текущего месяца, оплата за вторую половину месяца - 29 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится в последний рабочий день, предшествующий этому числу, при наличии финансирования и перечисляется на счет работника в банке.

