

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Комитета  
социальной политики города  
Челябинска  
Л.Н. Мошкова

УТВЕРЖДАЮ:

14  
Директор  
МБУ Центр «Солнечный»  
И.В. Манкова

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения города Челябинска  
«Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей,  
«Солнечный»

### I. Общие положения.

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Челябинской городской Думы от 26.04.2011 № 24/20 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету социальной политики города Челябинска», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и определяет порядок и условия оплаты труда работников МБУ Центр «Солнечный» (далее именуется – муниципальное учреждение).

2. Система оплаты труда работников муниципального учреждения 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, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету социальной политики города Челябинска, утвержденным решением Челябинской городской Думы от 26.04.2011 № 24/20, настоящим Положением с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

Условия оплаты труда работника муниципального учреждения, в том числе размер оклада (должностного оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор.

3. Оплата труда работников муниципального учреждения, 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.

На оплату труда работников, работающих по совместительству и на условиях неполного рабочего времени распространяются требования действующего законодательства о минимальном размере оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000г. №82-ФЗ исходя из баланса рабочего времени, поскольку их занятость менее нормы рабочего дня.

4. Заработная плата работников муниципальных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше фактического размера заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам муниципальных учреждений ранее,

при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата работников учреждения устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, предусмотренных ведомственной структурой бюджета города на очередной финансовый год.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников муниципального учреждения.**

5. Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципального учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) согласно приложениям 1,2,3,4,5 к настоящему Положению.

6. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.

Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

При применении почасовой оплаты труда педагогических работников расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

$$\text{Мз.пл.} = ((\text{Сз.пл.} \times \text{Фн.м.} / \text{Нч.}) + \text{Vком.} + \text{Vстим.}) \times \text{Кур.},$$
 где:

Мз.пл. - месячная заработная плата;

Сз.пл. - ставка заработной платы;

Фн.н. - фактическая нагрузка в месяц, в часах;

Нч. - норма часов педагогической работы в месяц;

Vком. - выплаты компенсационного характера;

Vстим. - выплаты стимулирующего характера;

Кур. - уральский коэффициент.

Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников муниципального учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Почасовая оплата труда педагогических работников муниципального учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

Размер оплаты за один час указанной преподавательской работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов преподавательской работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения изменений в тарификацию.

7. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, оклад устанавливается по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» в соответствии с перечнем профессий рабочих, согласно приложению 6 к настоящему Положению.

Рабочим, профессии которых отнесены к общепрофессиональным профессиям рабочих, оклады устанавливаются в соответствии с размерами окладов, приведенных в приложении 4 к настоящему Положению, с учетом присвоенных разрядов по единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

8. С учетом условий труда работникам муниципального учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

9. Работникам муниципальных учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

### **III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**

10. С учетом условий труда работникам муниципального учреждения 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, отличающихся от нормальных);

4) выплаты за особые условия труда.

11. Порядок выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством, иными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету социальной политики города Челябинска, утвержденному решением Челябинской городской Думы от 26.04.2011 № 24/20, настоящим Положением, согласованным с Комитетом социальной политики города Челябинска, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам) работников либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Челябинской области, муниципальными правовыми актами.

13. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в виде надбавки работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Минимальный размер надбавки составляет 4 процента от оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры надбавки работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, трудовым договором.

На момент введения системы оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются всем работникам, получавшим ее ранее по итогам проведенной аттестации рабочих мест.

Руководитель муниципального учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплата надбавки работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяется. В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

14. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливается работникам муниципального учреждения 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 41 настоящего Положения, не начисляется.

15. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны 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, отличающихся 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.

16. 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 муниципального учреждения 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.

17. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня) производится работникам муниципальных учреждений за каждый час работы в ночное время, размер доплаты составляет 35 процентов часового оклада (должностного оклада).

Конкретные размеры оплаты за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

18. 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 нормативными правовыми

актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом муниципального учреждения, трудовым договором.

19. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

20. Выплаты за особые условия труда устанавливаются в виде надбавки за особые условия труда, в процентном отношении к окладу (должностному окладу):

1) для работников центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей, в размере 20 процентов.

За работу в специальных (коррекционных) отделениях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классах (группах) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, размер надбавки за особые условия труда увеличивается на 20 процентов.

#### **IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.**

21. Работникам муниципального учреждения устанавливаются 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 муниципального учреждения и отдельных категорий работников.

22. Порядок выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, разделом IV Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету социальной политики города Челябинска, утвержденному решением Челябинской городской Думы от 26.04.2011 № 24/20, настоящим Положением, согласованным с должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитетом социальной политики города Челябинска, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

23. Выплаты стимулирующего характера (премии и надбавки) устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам) либо в абсолютном размере.

24. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя муниципального учреждения в пределах фонда оплаты труда (бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных муниципальным учреждением на оплату труда работников) и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

25. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам муниципального учреждения в виде надбавки за интенсивность работы и

единовременной выплаты за высокие результаты работы:

1) надбавка за интенсивность работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу):

за выполнение внеплановых разовых, срочных и неотложных работ;

за организацию и проведение отдельных мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Размер надбавки за интенсивность работы составляет 10 процентов оклада (должностного оклада).

2) единовременная выплата за высокие результаты работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере при награждении работника муниципального учреждения:

государственной наградой;

ведомственным знаком отличия в труде в соответствии с решением федерального органа исполнительной власти.

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

Размер единовременной выплаты за высокие результаты работы составляет не более 300% оклада (должностного оклада).

26. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам муниципального учреждения в виде надбавки за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере 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 муниципального учреждения.

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

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

за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

за участие в выполнении важных и срочных работ, мероприятий.

Размер премии за квартал, премии за год, единовременной премии определяется в пределах фонда оплаты труда с учетом итогов количественной оценки показателей эффективности труда работников муниципального учреждения за период выплаты, устанавливается локальным нормативным актом муниципального учреждения и составляет не более 300 процентов должностного оклада.

Премирование осуществляется по решению руководителя 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.

28. Выплата за ученую степень, почетное звание устанавливается для работников муниципального учреждения, которым по профилю основной занимаемой должности в муниципальном учреждении присвоена ученая степень или почетное звание "Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации", "Заслуженный врач

Российской Федерации", "Народный врач", "Заслуженный врач", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Народный учитель", 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 в муниципальном учреждении и составляет не более 10 процентов.

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

29. Выплаты за непрерывный стаж работы устанавливается в виде надбавки за продолжительность непрерывной работы в муниципальном учреждении.

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

- 1) 5 процентов за непрерывную работу в муниципальном учреждении свыше 3 лет;
- 2) 10 процентов за непрерывную работу в муниципальном учреждении свыше 5 лет;
- 3) 15 процентов за непрерывную работу в муниципальном учреждении свыше 10 лет.

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

Порядок исчисления продолжительности непрерывного стажа работы, дающего право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в муниципальном учреждении, утверждается приказом руководителя муниципального учреждения.

30. Выплаты, учитывающие особенности деятельности муниципального учреждения и отдельных категорий работников, устанавливаются в виде:

1) надбавки за квалификационную категорию, которая устанавливается на период установления медицинским и фармацевтическим работникам, работникам образования муниципального учреждения на период присвоения квалификационной категории по профилю занимаемой должности.

Квалификационная категория действительна в течение пяти лет со дня ее присвоения, после чего она подтверждается заново либо присваивается более высокая квалификационная категория по результатам аттестации.

В случае отказа специалиста от переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения.

Надбавка за квалификационную категорию выплачивается с даты ее присвоения.

Размеры надбавки за квалификационную категорию определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника и приведены в приложении 7 к настоящему Положению;

2) выплаты к Дню социального работника, которая устанавливается к профессиональному празднику - Дню социального работника в процентном отношении к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере.

Размер выплаты к Дню социального работника определяется в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения и устанавливается локальным актом муниципального учреждения и составляет не более 150 процентов должностного оклада.

3) Надбавок (вознаграждения) за дополнительную работу, которые устанавливаются педагогическим работникам учреждения в процентном отношении к окладу (должностному окладу), либо в абсолютном размере;

Надбавки (вознаграждение) за дополнительную работу размеры и порядок их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами муниципального учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

4) Единовременного денежного вознаграждения работникам, поощренным Почетной грамотой Комитета социальной политики города Челябинска (далее – Почетная грамота) и Благодарностью Комитета социальной политики города Челябинска (далее – Благодарность).

Размер единовременного денежного вознаграждения при его фактической выплате лицу, поощренному Почетной грамотой или Благодарностью, после исчисления и удержания налогов и сборов, в соответствии с действующим законодательством, составляют:

при награждении Почетной грамотой – 3 000 рублей;

при награждении Благодарностью – 1 500 рублей.

## **V. Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.**

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

32. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения определяется в зависимости от сложности труда, связанной с масштабами управления, особенности деятельности, значимости учреждения и устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета социальной политики города Челябинска.

Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета социальной политики города Челябинска в кратности от 1 до 5.

Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

33. Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении условий оплаты труда руководителю муниципального учреждения Комитет социальной политики города Челябинска должен исходить из необходимости обеспечения неперевышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 32 настоящего Положения, в случае выполнения всех целевых показателей эффективности работы и по результатам деятельности муниципального учреждения, работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

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

35. Выплаты стимулирующего характера руководителю муниципального учреждения устанавливаются на основании приказа должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета социальной политики города Челябинска. Размер указанных выплат определяется с учетом выполнения муниципальным учреждением целевых показателей эффективности работы и по результатам деятельности учреждения.

Перечень, размер и условия выплат стимулирующего характера руководителю муниципального учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению, с учетом показателей оценки эффективности работы



муниципального учреждения, устанавливаемых приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета социальной политики города Челябинска.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц.

Выплаты стимулирующего характера руководителя муниципального учреждения устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя муниципального учреждения.

36. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения по решению руководителя муниципального учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

## **VI. Заключительные положения.**

37. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем учреждения и включает все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по согласованию с должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета социальной политики города Челябинска.

38. Фонд оплаты труда в муниципальных учреждениях формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставляемых муниципальным бюджетным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, по согласованию с должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета социальной политики города Челябинска, могут направляться на выплаты стимулирующего характера – после внесения изменений в расчет нормативных затрат.

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

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

Перечень должностей относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитетом социальной политики города Челябинска.

40. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений по системе социальной защиты населения составляет не более 40 процентов.

41. Работникам муниципальных учреждений, в пределах экономии фонда оплаты труда, может быть оказана материальная помощь в размерах и порядке, установленных локальным

актом учреждения, согласованным с должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета социальной политики города Челябинска.

Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год.

В случае получения дополнительных средств на указанные цели размер материальной помощи определяется приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета социальной политики города Челябинска.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника по согласованию с представительным органом работников.

Оказание материальной помощи руководителю муниципального учреждения осуществляется в размере до одного должностного оклада в порядке, установленном отраслевым (функциональным) органом Администрации города Челябинска - Комитетом социальной политики города Челябинска.

42. Средства, предусмотренные в бюджете города Челябинска на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений в пределах выделенных средств.

Главный бухгалтер



Е.В.Косова

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета

МБУ Центр «Солнечный»



Ю.В.Мосягина

**Муниципальное бюджетное учреждение города Челябинска  
«Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей,  
«Солнечный»**

454014 г. Челябинск, ул. Солнечная, 14-в. Тел. (351) 741-06-34  
ИНН 7448026886 КПП 744801001

**ПРИКАЗ**

от 01.12.2020г.

№49

**о внесении изменений  
в Положение об оплате труда работников  
МБУ Центр «Солнечный»**

В соответствии с Решением Челябинской городской Думы от 24.11.2020г. №14/9 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.04.2011 № 24/20 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету социальной политики города Челябинска»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Внести в Положение об оплате работников МБУ Центр «Солнечный» следующие изменения:
  - пункты 1.1, 1.2 исключить;
  - абзац четвертый пункта 13 изложить в следующей редакции:  
«Руководитель муниципального учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплата надбавки работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяется.»;
  - приложения 1–5, 9–12 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения города Челябинска «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Солнечный», изложить в новой редакции (соответственно приложения 1–9 к настоящему приказу.
2. Специалисту по кадрам –Савиновой А.Г., внести изменения в соответствующую документацию по кадрам.
3. Ответственность за исполнение настоящего приказа возложить на главного бухгалтера, Косову Е.В.
4. Настоящий приказ вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 октября 2020 года.

Директор



И.В.Машкова

С приказом ознакомлены:

Главный бухгалтер



Е.В.Косова

Специалист по кадрам



А.Г.Савинова

Муниципальное бюджетное учреждение города Челябинска  
«Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей,  
«Солнечный»

454014 г. Челябинск, ул. Солнечная, 14-в. Тел. (351) 741-06-34  
ИНН 7448026886 КПП 744801001

---

ПРИКАЗ

от 22.11.2022г.

№52

**о внесении изменений  
в Положение об оплате труда работников  
МБУ Центр «Солнечный»**

В соответствии Решением Челябинской городской Думы от 22.11.2022 г. №34/138 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.04.2011г. № 24/20 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету социальной политики города Челябинска»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в Положение об оплате работников МБУ Центр «Солнечный» следующие изменения:

1) абзац первый пункта 5 изложить в следующей редакции:  
«Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципального учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) согласно приложениям 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 к настоящему Положению.»;

2) абзац четвертый пункта 29 изложить в следующей редакции:  
«Надбавка за продолжительность непрерывной работы в муниципальном учреждении устанавливается (или изменяется ее размер) с даты достижения продолжительности непрерывной работы в муниципальном учреждении, дающей право на установление (увеличение размера) надбавки.»;

3) приложения 1, 2, 3, 4, 5 к Положению об оплате труда работников МБУ Центр «Солнечный» изложить в новой редакции (соответственно приложения 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 к настоящему приказу);

2. Ответственность за исполнение настоящего приказа возложить на главного бухгалтера, Косову Е.В.

3. Настоящий приказ вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 октября 2022 года.

Директор



И.В.Машкова

С приказом ознакомлена:

Главный бухгалтер



Е.В.Косова

Муниципальное бюджетное учреждение города Челябинска  
«Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей,  
«Солнечный»

454014 г. Челябинск, ул. Солнечная, 14-в. Тел. (351) 741-06-34  
ИНН 7448026886 КПП 744801001

ПРИКАЗ

от 09.01.2023г.

№11

**о внесении изменений  
в Положение об оплате труда работников  
МБУ Центр «Солнечный»**

В соответствии Решением Челябинской городской Думы от 22.11.2022г. №34/138 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.04.2011г. № 24/20 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету социальной политики города Челябинска»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Внести в Положение об оплате работников МБУ Центр «Солнечный» следующие изменения:

- абзац второй пункта 20 исключить.

2. Ответственность за исполнение настоящего приказа возложить на главного бухгалтера, Косову Е.В.

3. Настоящий приказ вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.02.2023г.

Директор



И.В.Машкова

С приказом ознакомлена:

Главный бухгалтер



Е.В.Косова

Муниципальное бюджетное учреждение города Челябинска  
«Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей,  
«Солнечный»

454014 г. Челябинск, ул. Солнечная, 14-в. Тел. (351) 741-06-34  
ИНН 7448026886 КПП 744801001

ПРИКАЗ

от 24.01.2024г.

№28

**о внесении изменений  
в Положение об оплате труда работников  
МБУ Центр «Солнечный»**

В соответствии Решением Челябинской городской Думы от 24.01.2024 г. №46/1 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.04.2011г. № 24/20 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету социальной политики города Челябинска»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Внести в Положение об оплате работников МБУ Центр «Солнечный» следующие изменения:

1) в пункте 27:

абзац первый изложить в следующей редакции:

"27. 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:";

абзац шестой изложить в следующей редакции:

"Размер премии за месяц, квартал, год, единовременной премии определяется в пределах фонда оплаты труда с учетом итогов количественной оценки показателей эффективности труда работников муниципального учреждения за период выплаты, устанавливается локальным нормативным актом муниципального учреждения и составляет не более 300 процентов должностного оклада.";

2) приложения 1, 2, 3, 4, 5 к Положению об оплате труда работников МБУ Центр «Солнечный» изложить в новой редакции (соответственно приложения 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 к настоящему приказу).

2. Установить, что заработная плата работников учреждения, (без учета выплат стимулирующего характера), начисленная в соответствии с настоящим приказом, не может быть меньше достигнутого размера заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до его изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Ответственность за исполнение настоящего приказа возложить на главного бухгалтера, Косову Е.В.

4. Настоящий приказ вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2024 года.

Директор



И.В.Машкова

С приказом ознакомлена:

Главный бухгалтер



Е.В.Косова

Приложение 1  
к Приказу от 24.01.2024г. № 28  
о внесении изменений  
в Положение об оплате труда работников  
МБУ Центр «Солнечный»

Приложение 1  
к Положению об оплате труда работников  
МБУ Центр «Солнечный»

### Размеры окладов (должностных окладов) медицинских и фармацевтических работников по профессиональным квалификационным группам

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Наименование профессионально-квалификационной группы, квалификационных уровней	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:	
3-й квалификационный уровень: медицинская сестра	10962
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»:	
2 квалификационный уровень: врач-специалист	12841

Директор



И.В.Машкова

Приложение 2  
к Приказу от 24.01.2024г. № 28  
о внесении изменений  
в Положение об оплате труда работников  
МБУ Центр «Солнечный»

Приложение 2  
к Положению об оплате труда работников  
МБУ Центр «Солнечный»

### Размеры окладов (должностных окладов) работников образования по профессиональным квалификационным группам

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Наименование профессионально-квалификационной группы, квалификационных уровней	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня: помощник воспитателя	7518
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:	
1-й квалификационный уровень: младший воспитатель	8456
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:	
1-й квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	11900
2-й квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	12527
3-й квалификационный уровень: воспитатель; педагог-психолог	13781

Директор



И.В.Машкова



Приложение 3  
к Приказу от 24.07.2024г. № 28  
о внесении изменений  
в Положение об оплате труда работников  
МБУ Центр «Солнечный»

Приложение 3  
к Положению об оплате труда работников  
МБУ Центр «Солнечный»

**Размеры окладов (должностных окладов) работников культуры, искусства и кинематографии по профессиональным квалификационным группам**

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Наименование профессионально-квалификационной группы, квалификационных уровней	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: библиотекарь	10962

Директор



И.В.Машкова

Приложение 4  
к Приказу от 24.07.2024г. № 28  
о внесении изменений  
в Положение об оплате труда работников  
МБУ Центр «Солнечный»

Приложение 4  
к Положению об оплате труда работников  
МБУ Центр «Солнечный»

### Размеры окладов общеотраслевых профессий рабочих по профессиональным квалификационным группам

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Наименование профессионально-квалификационной группы, квалификационных уровней	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:	
1-й квалификационный уровень: дворник; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания; машинист по стирке и ремонту одежды	6265
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:	
1-й квалификационный уровень: швея; водитель автомобиля	7833
4-й квалификационный уровень: водитель автомобиля	10026

Директор



И.В.Машкова

Приложение 5  
к Приказу от 24.04.2024г. № 28  
о внесении изменений  
в Положение об оплате труда работников  
МБУ Центр «Солнечный»

Приложение 5  
к Положению об оплате труда работников  
МБУ Центр «Солнечный»

**Размеры должностных окладов работников, работающих на общеотраслевых должностях руководителей, специалистов и служащих по профессиональным квалификационным группам**

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Наименование профессионально-квалификационной группы, квалификационных уровней	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:	
1-й квалификационный уровень: делопроизводитель	6893
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:	
4-й квалификационный уровень: механик, техник-программист	11900
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:	
1-й квалификационный уровень: юрисконсульт	12841
3-й квалификационный уровень: специалист по кадрам; бухгалтер	13312

Директор



И.В.Машкова

Приложение 6  
к Приказу от 24.01.2024г. № 28  
о внесении изменений  
в Положение об оплате труда работников  
МБУ Центр «Солнечный»

Приложение 9  
к Положению об оплате труда работников  
МБУ Центр «Солнечный»

**Размеры должностных окладов по должностям специалист по закупкам, старший специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий, работник контрактной службы, руководитель контрактной службы, контрактный управляющий**

Перечень должностей работников и уровни квалификации утверждены приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок».

Наименование профессионально-квалификационной группы, квалификационных уровней	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2
5-й квалификационный уровень	12841
6-й квалификационный уровень	13154
7-й квалификационный уровень	13312

Директор



И.В.Машкова

Приложение 7  
к Приказу от 24.04.2024г. № 18  
о внесении изменений  
в Положение об оплате труда работников  
МБУ Центр «Солнечный»

Приложение 10  
к Положению об оплате труда работников  
МБУ Центр «Солнечный»

### Размеры должностного оклада по должности специалист по охране труда

Перечень должностей и уровни квалификации утверждены приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2021 года № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда».

Наименование профессионально-квалификационной группы, квалификационных уровней	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2
6-й квалификационный уровень: специалист по охране труда	12841
7-й квалификационный уровень: руководитель службы охраны труда	13154

Директор



И.В.Машкова

Приложение 8  
к Приказу от 24.04.2024г. № 28  
о внесении изменений  
в Положение об оплате труда работников  
МБУ Центр «Солнечный»

Приложение 11  
к Положению об оплате труда работников  
МБУ Центр «Солнечный»

**Размеры окладов (должностных окладов) работников, занятых в сфере  
здравоохранения и предоставления социальных услуг, по профессиональным  
квалификационным группам**

Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг».

Наименование профессионально-квалификационной группы, квалификационных уровней	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»: заведующий отделением	12841

Директор



И.В.Машкова

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор  
МБУ Центр «Солнечный»

  
И.В. Машкова

## ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников муниципального бюджетного учреждения города Челябинска  
«Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей,  
«Солнечный»

### I. Общие положения.

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Челябинской городской Думы от 26.04.2011 № 24/20 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету социальной политики города Челябинска», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и определяет порядок и условия оплаты труда работников МБУ Центр «Солнечный» (далее именуется – муниципальное учреждение).

2. Настоящее Положение распространяется на всех работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

3. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников учреждения в улучшении результатов работы учреждения.

4. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника руководителями соответствующих подразделений в обеспечение выполнения учреждением уставных задач.

### II. Порядок и условия выплаты премии.

5. Порядок выплаты премии, размер и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, разделом IV Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету социальной политики города Челябинска, утвержденному решением Челябинской городской Думы от 26.04.2011 № 24/20, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

6. Выплаты премии устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), за фактически отработанное время.

7. Выплаты премии осуществляются по решению руководителя муниципального учреждения в пределах фонда оплаты труда (бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных муниципальным учреждением на оплату труда работников).

8. Основанием установления выплат премии и определения его размера является представление заместителей директора на имя директора МБУ Центр «Солнечный».

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

за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов

организации труда;

за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

за участие в выполнении важных работ, мероприятий.

В случае, если на момент принятия решения о премировании, у сотрудника имеется не снятое дисциплинарное взыскание, установление ему премии за месяц, квартал, в котором было наложено взыскание, не осуществляется.

Размер премии рассчитывается исходя из размера оклада (должностного оклада), действующего на момент принятия решения о выплате премии.

Размер премии за месяц, квартал, год определяется в пределах фонда оплаты труда, с учетом итогов количественной оценки показателей эффективности труда работников муниципального учреждения за период выплаты и составляет не более 300 процентов должностного оклада.

Для оценки эффективности деятельности работников учреждения утверждаются показатели и критерии работы с указанием весового коэффициента каждого показателя и критерия. По каждому критерию устанавливаются показатели, наиболее полно показывающие степень результативности работы работников. Оценка выполнения утвержденных показателей и критериев осуществляется рабочей комиссией учреждения, созданной для этих целей.

Оценка эффективности работы руководителя учреждения осуществляется по показателям и критериям, утвержденным Председателем Комитета социальной политики города Челябинска.

При определении размера стимулирующих выплат по результатам работы работникам учреждения каждому устанавливается весовой коэффициент показателя в баллах (1 балл=1 % стимулирующей выплаты), в зависимости от значимости показателя.

Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находится общая сумма баллов, используемая для определения стимулирующей выплаты за отчетный период.

### **III Регламент участия комиссии в распределении премии.**

Оценку выполнения работниками утвержденных показателей и критериев осуществляет рабочая комиссия, созданная для этих целей приказом по учреждению.

Результаты оценки оформляются оценочными листами, утвержденной формы. Оценочные листы составляются в одном экземпляре. Комиссия изучает аналитические справки, информацию, акты, проверяет соответствие баллов в оценочных листах результатам деятельности работника, согласно утвержденным критериям. На основе подтвержденных результатов оценочных листов составляется представление (служебная записка) на имя руководителя. После положительного согласования с руководителем учреждения результаты, в виде сводного реестра оценочных листов, передаются в бухгалтерию учреждения для выплаты надбавок за отчетный период.

Главный бухгалтер



Е.В.Косова



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУ Центр «Солнечный»

И.В.Машкова



**Показатели для расчета премии работникам МБУ Центр «Солнечный»**

№	Наименование целевых показателей оценки качества выполняемых работ	Критерии оценки	Количество баллов (%)	Периодичность учета и предоставления отчетности
1.	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей.	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	+270 0	Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно
2.	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Наличие Отсутствие	+10 0	Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно
3.	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	+10 0	Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно
4.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий.	Наличие Отсутствие	+10 0	Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно
ИТОГО			300	

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор  
МБУ Центр «Солнечный»  
  
И.В. Машкова



**Порядок распределения и критерии единовременной выплаты ко Дню социального работника в муниципальном бюджетном учреждении города Челябинска «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Солнечный»**

I. Общие положения.

Настоящий Порядок распределения и критерии единовременной выплаты ко Дню социального работника (далее именуется - Порядок), разработан в целях недопущения дискриминации при распределении выплаты ко Дню социального работника, которая устанавливается к профессиональному празднику - Дню социального работника.

II. Порядок распределения и критерии единовременной выплаты ко Дню социального работника.

Единовременная выплата ко Дню социального работника является одним из видов стимулирующих выплат работникам учреждения и распространяется на всех работников учреждения.

Единовременная выплата ко Дню социального работника, устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Размер выплаты ко Дню социального работника определяется в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения и составляет не более 150 процентов должностного оклада.

Критерием выплаты является продолжительность работы в муниципальном учреждении (с момента приема работника в учреждение).

Выплата производится в равных долях, исключением являются сотрудники, проработавшие в учреждении менее 12 месяцев, данной категории сотрудников выплата производится пропорционально фактически отработанному времени.

Единовременная выплата ко Дню социального работника выплачивается согласно Положения об оплате труда работником МБУ Центр «Солнечный» и настоящего Порядка.

Главный бухгалтер



Е.В.Косова

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Комитета  
социальной политики города



Л.Н. Мошкова

УТВЕРЖДАЮ:

Директор  
МБУ Центр «Солнечный»



И.В. Машкова

## ПОЛОЖЕНИЕ

Об оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного учреждения города Челябинска «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Солнечный»

### I. Общие положения.

1. Настоящее Положение (далее именуется-Положение), определяет порядок оказания материальной помощи работникам МБУ Центр «Солнечный».
2. Оказание материальной помощи работникам производится в случаях:
  - 1) смерти близкого родственника;
  - 2) тяжелого материального положения работника, в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и другие обстоятельства);
  - 3) заболевания работника (членов его семьи), требующего дорогостоящего лечения.
3. Оказание материальной помощи производится работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением на момент принятия решения о выплате.
4. Материальная помощь работникам выплачивается за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда.

### II. Порядок оказания материальной помощи

5. Материальная помощь работникам учреждения оказывается при наличии экономии фонда оплаты труда, в случаях, указанных в пункте 2 настоящего Положения, в размере, определенном руководителем, но не более двух должностных окладов в год.
6. Решение о выплате материальной помощи принимается на основании мотивированного заявления работника на имя директора учреждения, с учетом представленных документов.
7. К документам, являющимся основанием для оказания материальной помощи, относятся:
  - свидетельство о смерти близкого родственника и документы, подтверждающие родство с умершим (свидетельство о рождении (усыновлении), свидетельство о браке, другие документы);
  - документы, подтверждающие тяжелое материальное положение работника в связи с утратой или повреждением имущества (при наличии);
  - справка лечебно-профилактического учреждения (заключение клинико-экспертной комиссии Министерства здравоохранения Челябинской области) о необходимости проведения лечения работника с указанием диагноза, документы, подтверждающие стоимость лечения;
  - другие подтверждающие документы.

Главный бухгалтер

Е.В.Косова

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета  
МБУ Центр «Солнечный»

В.Н.Забидчук

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

МБУ Центр «Солнечный»

И.В. Машкова



**Порядок распределения надбавки за качество выполняемых работ в муниципальном бюджетном учреждении города Челябинска «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Солнечный»**

I. Общие положения.

Настоящий Порядок распределения надбавки за качество выполняемых работ (далее именуется - Порядок), разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества выполнения работ, оказания услуг для обеспечения реализации отдельных государственных полномочий в сфере социальной защиты.

II. Порядок распределения выплаты за качество выполняемых работ.

Выплата за качество выполняемых работ является одним из видов стимулирующих выплат работникам учреждения и распространяется на всех работников учреждения.

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляется по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника учреждения. Критерии и показатели деятельности работников учреждения (кроме руководителя учреждения, критерии и показатели деятельности которого устанавливаются Председателем Комитета социальной политики города Челябинска) утверждаются руководителем учреждения в разрезе должностей.

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются по решению руководителя учреждения по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев деятельности каждого работника в пределах фонда оплаты труда учреждения:

- административно-управленческому персоналу - директором непосредственно;
- педагогическому персоналу - по представлению заместителя директора социально-педагогической работе;
- вспомогательному, обслуживающему персоналу - по представлению заместителя директора административно-хозяйственной части.

Надбавки за качество выполняемых работ выплачиваются согласно Положения об оплате труда работником МБУ Центр «Солнечный» и настоящего Порядка.

III. Порядок установления размеров надбавки за качество выполняемых работ.

Размеры выплат за качество выполняемых работ устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности работы всех работников, в том числе и руководителя.

Для оценки эффективности деятельности работников учреждения утверждаются показатели и критерии работы с указанием весового коэффициента каждого показателя и критерия в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании учреждения. По каждому критерию устанавливаются показатели, наиболее полно показывающие степень результативности работы работников. Оценка выполнения утвержденных показателей и критериев осуществляется рабочей комиссией учреждения, созданной для этих целей.

Оценка эффективности работы руководителя учреждения осуществляется по показателям и критериям, утвержденным Председателем Комитета социальной политики города Челябинска.

При определении размера стимулирующих выплат по результатам работы работникам учреждения каждому устанавливается весовой коэффициент показателя в баллах (1 балл=1 % стимулирующей выплаты), в зависимости от значимости показателя. При невыполнении показателя его вес оценивается в 0 баллов, если иное не предусмотрено критериями показателей.

Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находится общая сумма баллов, используемая для определения стимулирующей выплаты за отчетный период. Заработная плата конкретного работника зависит от его квалификации, сложности, количества и качества выполняемой работы и может быть, как выше, так и ниже целевого показателя, в пределах фонда оплаты труда.

Надбавка рассчитывается по формуле:

Надбавка за качество=количество баллов на 1 ставку \* тарифную ставку (оклад).

#### IV. Регламент участия комиссии в распределении надбавки за качество выполняемых работ.

Оценку выполнения работниками утвержденных показателей и критериев осуществляет рабочая комиссия, созданная для этих целей приказом по учреждению.

Результаты оценки оформляются оценочными листами, утвержденной формы по каждому работнику. Оценочные листы составляются в одном экземпляре. Комиссия изучает аналитические справки, информацию, акты, проверяет соответствие баллов в оценочных листах результатам деятельности работника, согласно утвержденным критериям. На основе подтвержденных результатов оценочных листов составляется представление (служебная записка) на имя руководителя. После положительного согласования с руководителем учреждения результаты, в виде сводного реестра оценочных листов, передаются в бухгалтерию учреждения для выплаты надбавок за отчетный период.

Главный бухгалтер



Е.В.Косова