

УТВЕРЖДЕНО

**Приказом директора государственного
областного автономного учреждения
социального обслуживания населения
«Мурманский комплексный центр
социального обслуживания населения»
от «__» _____ 201__ г. № ____**

Положение

**об оплате труда работников государственного областного
автономного учреждения социального обслуживания населения
«Мурманский комплексный центр
социального обслуживания населения»**

Согласовано
Советом трудового коллектива
ГООАУСОИ «Мурманский КЦСОИ»
Протокол заседания СТК
от «__» _____ 2019г. № ____

г. Мурманск
2019 г.

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственного областного автономного учреждения социального обслуживания населения «Мурманский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее - Положение), разработано в соответствии:

- указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области»;
- постановлением Правительства Мурманской области от 14.11.2017 № 547-ПП «О повышении заработной платы работникам государственных областных учреждений в 2018 году»;
- приказом Комитета по труду и занятости населения Мурманской области от 16.10.2015 № 89 «Об утверждении примерного положения по оплате труда работников государственных областных учреждений и работников органов государственной власти Мурманской области, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих» (в ред. от 18.12.2017 № 187);
- приказом Министерства социального развития Мурманской области от 25.01.2018 № 24 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников областных бюджетных, автономных учреждений, подведомственных Министерству социального развития Мурманской области» и включает в себя:
 - общие положения;
 - порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения;
 - условия оплаты труда работников учреждения;
 - порядок и условия установления повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов работников учреждения;
 - перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
 - порядок начисления доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области;
 - условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;
 - размеры минимальных окладов для работников учреждения (за исключением осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих) на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ);
 - заключительные положения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, а также настоящим положением по согласованию с представительным органом учреждения (советом трудового коллектива).

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в положении об оплате труда учреждения с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) перечня видов выплат компенсационного характера;
в) перечня видов выплат стимулирующего характера;
г) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

д) достигнутого уровня оплаты труда;

е) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

ж) повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

з) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

и) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

к) порядка аттестации работников учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

л) систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

1.3. Заработная плата работников учреждения, отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера.

1.4. Заработная плата каждого работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда, а также от заинтересованности работников в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг и максимальным размером не ограничивается.

1.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда работников учреждения самостоятельно определяет размеры должностных окладов (окладов), а также размеры повышающих коэффициентов, доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

1.7. Должности работников учреждения, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать:

- уставным целям учреждения;
- общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94 или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

1.8. Средняя заработная плата социальных работников, среднего медицинского персонала в 2019 году должна составлять не менее 100 процентов от среднемесячного дохода от трудовой деятельности в Мурманской области.

Среднемесячный доход от трудовой деятельности - среднемесячная начисленная заработная плата наемных работников, формируемая в соответствии с пунктом 3 постановления Правительства РФ от 11.07.2015 № 698 «Об организации федеральных статистических наблюдений для формирования официальной статистической информации о среднемесячном доходе от трудовой деятельности».

Повышение заработной платы категорий работников учреждения, указанных в данном пункте, производится поэтапно с возможным привлечением на эти цели не менее 1/3 средств, получаемых за счет внебюджетных источников финансирования и оптимизации структуры сети и штатной численности учреждения.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения

2.1. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из доведенного объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания, субсидий на иные цели в части выплат социального характера, направляемых на оплату труда и средств от иной приносящей доход деятельности.

При формировании ФОТ работников учреждения учитываются следующие основания:

- должностной оклад по должностям (профессиям) работников, предусмотренных Положением об оплате труда работников учреждения;
- выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением об оплате труда;
- выплаты стимулирующего характера;
- иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Мурманской области.

2.2. ФОТ работников учреждения включает базовую, специальную, компенсационную и стимулирующую части.

Базовая часть ФОТ обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов работников учреждения.

Специальная часть ФОТ обеспечивает выплату начислений с учетом повышающих коэффициентов к должностному окладу работников.

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера.

На стимулирующей выплаты руководителю учреждения направляется до 5 % от ФОТ работников учреждения. Неиспользованные средства стимулирующей части ФОТ руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Фонд оплаты труда			
100 %			
базовая часть	специальная часть	компенсационная часть	стимулирующая часть
не более 70 %			не менее 30 %
			стимулирующие выплаты руководителю до 5 %

2.3. При формировании ФОТ работников учреждения устанавливается предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не более 30 %.

ФОТ	ФОТ _{оп}	ФОТ _{пп}
100 %	Не менее 70 %	Не более 30 %

3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

3.1. Условия оплаты труда работников учреждения

3.1.1. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.1.2. Условия оплаты труда, включая размеры должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к должностному окладу, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.1.3. Размеры должностных окладов по должностям служащих устанавливаются руководителем на основе отнесения их к соответствующим ПКГ, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ, в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.1.4. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются без копеек, с учетом округления до целого рубля в пользу работника.

Размеры должностных окладов работников учреждения (за исключением осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих) устанавливаются в соответствии с **Приложением № 1** к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с **Приложением № 2, 3** настоящему Положению.

3.1.5. Положение об оплате труда работников учреждения предусматривает фиксированные размеры должностных окладов применительно к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням ПКГ и не содержит минимальные размеры должностных окладов.

3.1.6. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения самостоятельно с учетом условий формирования нового штатного расписания и

оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) учреждения.

3.1.7. Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

3.1.8. Руководитель учреждения не вправе:

- устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям работников, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

- устанавливать различные размеры должностных окладов, различные повышающие коэффициенты к должностным окладам по одним и тем же должностям работников с одинаковой квалификацией, входящих в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, выполняющих одинаковую трудовую функцию.

3.2. Порядок и условия установления повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов работников учреждения

3.2.1. К размеру должностного оклада по уровню соответствующей ПКГ устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию;
- за специфику работы в учреждениях социального обслуживания населения работникам, обслуживающим и работающим с контингентом.

3.2.2. **Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию** устанавливается работникам учреждения с целью стимулирования к качественному результату труда, профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за квалификационную категорию медицинским работникам учреждения:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,20;

при наличии первой квалификационной категории - 0,15;

при наличии второй квалификационной категории - 0,10.

3.2.3. **За специфику работы в учреждении социального обслуживания населения** устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу в размере **0,15** и **0,25** работникам учреждения, обслуживающих и работающих с контингентом, в соответствии с перечнем должностей, который утверждается руководителем учреждения (**Приложение № 4**).

Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей учреждения, обслуживающих и работающих с контингентом.

3.2.4. В случаях, когда работнику полагается применение повышающего коэффициента по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется от должностного оклада без учета повышения по другим основаниям.

3.2.5. При исчислении компенсационных и стимулирующих выплат применяется должностной оклад, увеличенный на абсолютные величины указанных повышающих коэффициентов (**Приложение № 1,2,3**).

3.3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.3.1. Устанавливаю следующие **виды выплат компенсационного характера**:

1) Выплаты работникам за труд в особых условиях:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ);
- в местностях с особыми климатическими условиями (статья 148 ТК РФ);
- 2) Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:
- выполнение работ различной квалификации (статья 150 ТК РФ);
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (статья 151 ТК РФ);
- сверхурочная работа (статья 152 ТК РФ);
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК РФ)

Если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени – производится доплата в размере одинарной дневной или часовой части должностного оклада за день или час сверх должностного оклада.

Если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени – оплата производится в размере двойной дневной или часовой части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада. При исчислении размера оплаты за работу в выходной и нерабочий праздничный день наряду с должностным окладом включать за стаж непрерывной работы, надбавка за классность, персональный повышающий коэффициент.

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.

- работа в ночное время (статья 154 ТК РФ).

Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за труд в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к должностному окладу, согласно пункту 3.2.5.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3.2. В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников учреждения, в соответствии с действующим законодательством, применяются:

- районный коэффициент в размере 1,5;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера в размере до 80 %.

3.3.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты - 50 % части должностного оклада за час работы работника. Расчет час должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

3.4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.4.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

3.4.1.1. Повышающие коэффициенты к должностному окладу:

а) **персональный повышающий коэффициент** устанавливается работникам учреждения с учетом уровня профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, обеспечения эффективности социально-реабилитационной работы, продуктивной работы по совершенствованию знаний и профессионального мастерства, образования,

развития коммуникативных способностей, внедрения рациональных форм, методов современных профессиональных и информационных технологий и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента рассчитывается от должностного оклада (в соответствии с пунктом 3.2.5) - до 3,0.

Решение о введении указанного повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами, в соответствии с локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, и устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал).

Показатели эффективности и критерии оценки эффективности деятельности работников для установления размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу установлены в **Приложении № 5**.

б) повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения, в органах социальной защиты населения и в прочих учреждениях, предоставляющих населению меры социальной поддержки.

Размер повышающего коэффициента за выслугу лет рассчитывается от должностного оклада (в соответствии с пунктом 3.2.5):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,05;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 0,20;

при выслуге лет свыше 5 лет - 0,30.

Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за классность водителям автомобилей;
- медицинскому работнику – молодому специалисту.

При определении размеров надбавок за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении особо важных и срочных работ;
- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой учреждения, оказанием социальных услуг пожилым, инвалидам и иным гражданам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации;
- участие в развитии системы социального обслуживания населения;
- непосредственное участие в реализации мероприятий целевых программ, международных проектов;
- разработку и реализацию социальных проектов, программ;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер **надбавки за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы** устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период времени (месяц, квартал). Надбавка устанавливается в процентном отношении к должностному окладу в соответствии с пунктом 3.2.5, либо в абсолютной величине и максимальным размером не ограничивается. Критерии оценки для определения надбавки установлены в **Приложении № 6**.

Надбавка за классность водителям автомобилей, имеющих 1 или 2 класс, устанавливается к должностному окладу в соответствии с пунктом 3.2.5. приказом руководителя учреждения в размере:

- 1 класс – 50 %;

- 2 класс - 25 %.

Надбавка медицинским работникам (врачам, провизорам, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу) - молодым специалистам устанавливается в соответствии с законодательством Мурманской области. Размер надбавки устанавливается в процентах к должностному окладу в соответствии с пунктом 3.25.

3.4.1.3. Иные выплаты

За предоставление дополнительных платных услуг работникам может выплачиваться доплата за оказание дополнительных платных услуг.

Денежные средства, полученные от оказания дополнительных платных услуг, распределяются в соответствии с Положением об оказании платных услуг в ГОАУСОН «Мурманский КЦСОН».

3.4.1.4. Премии:

- за выполнение особо важных или срочных работ;
- за основные результаты работы (за месяц, год);
- единовременные.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о материальном премировании работников учреждения, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

3.4.2. В пределах фонда оплаты труда при наличии денежных средств, может быть оказана **Материальная помощь** по следующим основаниям:

- в связи со смертью членов семьи работника (супруга, детей, родителей);
- в связи с длительной болезнью работника или членов семьи работника (супруга, детей, родителей);
- в связи с тяжелым материальным положением, вызванным вескими причинами.

Указанные виды материальной помощи размерами не ограничиваются. Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника с прилагаемыми документами, предложение Совета трудового коллектива о размере материальной помощи. Соответствующее решение о размере материальной помощи принимается руководителем и оформляется приказом. Размер материальной помощи устанавливается в абсолютном выражении без учета районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера.

3.4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах средств на оплату труда работников учреждения:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;
- руководителям структурных подразделений учреждения и иным работникам, подчиненным заместителю руководителя учреждения - по представлению заместителя руководителя учреждения;
- остальным работникам учреждения, занятым выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций, по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

Размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

3.5. Доплата до минимального размера оплаты труда

3.5.1. Ежемесячная доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам учреждения, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного федеральным законодательством

минимального размера оплаты труда, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

3.52. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

3.5.3. Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

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

4.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

4.2. Должностной оклад руководителя определяется в соответствии с Порядком определения должностного оклада руководителя учреждения, утверждаемым приказом Министерства социального развития Мурманской области.

4.3. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.4. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктом 3.3 настоящего Положения.

4.5. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании Порядка оценки эффективности деятельности государственных областных учреждений, подведомственных Министерству социального развития Мурманской области, их руководителей и работников, утвержденного приказом Министерства с учетом критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

4.6. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностного руководителя учреждения, установленного в абсолютном размере.

4.7. С учетом условий труда заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктом 3.3 настоящего Положения.

4.8. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктом 3.4 настоящего Положения.

4.9. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от I до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления

средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы

4.10. Предельный размер доли фонда оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера в ФОТ работников учреждения не может превышать 15 %.

4.11. При возложении исполнения обязанностей руководителя учреждения на лицо, состоящее в штате учреждения, без освобождения от основной работы, определенной служебным контрактом (договором), производится доплата в размере до 100 процентов должностного оклада по занимаемой должности.

4.12. Руководитель учреждения в соответствии с указами Президента РФ от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» обеспечивает достижение целевых значений (индикаторов) соотношения средней заработной платы (за счет бюджетных и внебюджетных средств) отдельных категорий работников к средней заработной плате по Мурманской области.

Категория работников		Целевые значения (индикаторы) соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников к средней заработной плате по Мурманской области (в %)						
		2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год
1	Средний медицинский персонал	81,4	77,0	79,3	86,3	90	100	100
2	Социальные работники	57,4	58,0	68,5	79	80	100	100

5. Заключительные положения.

Перечень должностей, относимых к основному административно-управленческому и вспомогательному персоналу областных автономных и бюджетных учреждений, подведомственных Министерству, приведен в Приложении № 2 к Примерному положению об оплате труда работников областных бюджетных, автономных учреждений, утвержденных приказом Министерства социального развития Мурманской области от 15.02.2017 № 79 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников областных бюджетных, автономных учреждений, подведомственных Министерству социального развития Мурманской области».

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

Вспомогательный персонал учреждения – работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных Уставом учреждения целей деятельности 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.

Отдельным категориям работникам устанавливаются меры социальной поддержки и иные выплаты в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Правительства Мурманской области.

Настоящее Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июня 2019 года.