

Утверждено

Приказом директора  
Государственного бюджетного  
учреждения «Центр социального  
обслуживания граждан пожилого  
возраста и инвалидов Пильнинского  
района» от 12.01.2015 г. № 24

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения**  
**«Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов**  
**Пильнинского района»**  
**(ГБУ «ЦСОГПВИИ Пильнинского района»)**

**1. Общие положения**

Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Нижегородской области» (в ред. Постановления Правительства Нижегородской области от 19.12.2011 № 1055) с учетом нормативных правовых актов Минздравсоцразвития России и Нижегородской области, и включает в себя:

1. Порядок и условия оплаты труда, определяющие:

- размеры окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы работников государственного учреждения;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 г. № 229 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных бюджетных учреждениях Нижегородской области» (в ред. Постановления Правительства Нижегородской области от 19.12.2011 № 1055);
- размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 г. № 230 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных учреждениях Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных учреждениях Нижегородской области» (в ред. постановления Правительства Нижегородской области от 19.12.2011 № 1055).

2. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главных бухгалтеров.

3. Другие вопросы оплаты труда.

## 2. Порядок и условия оплаты труда

### Подраздел 1. Основные условия оплаты труда

Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим подразделом, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка ГБУ «ЦСОГПВИИ Пильнинского района» (далее Учреждение).

1.1. Оклады (должностные оклады) руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, и ставки заработной платы рабочих Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на основании данных таблиц 1 - 6 приложения 1 к настоящему Положению, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по ПКГ, квалификационным уровням ПКГ, сложности и объема выполняемой работы:

- в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов и установленными требованиями к квалификации; (в ред. постановлений Правительства Нижегородской области от 27.06.2013 № 418)

- с учетом отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп); (в ред. постановлений Правительства Нижегородской области от 27.06.2013 № 418)

- на основании минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы и повышающих коэффициентов (величин повышения, применяемых к размерам минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы), определенных в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимыми для осуществления данной профессиональной деятельности.

2. Рабочим, отнесенным к высококвалифицированным по важности и ответственности выполняемых работ, ставка заработной платы устанавливается по ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», исходя из утверждаемых Правительством Нижегородской области минимальной ставки заработной платы и повышающего коэффициента по 4 квалификационному уровню.

К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6 разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и постоянно выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом или высшей сложности, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах в Учреждении (далее –Перечень) утверждается приказом министерства социальной политики Нижегородской области.

(в ред. постановления Правительства Нижегородской области от 09.04.2009 № 198)

Вопрос об отнесении конкретного рабочего к числу высококвалифицированных в соответствии с Перечнем решается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ.

3. Должностные оклады, ставки заработной платы работников Учреждения повышаются:

(в ред. постановления Правительства Нижегородской области от 19.12.2011 № 1055)

в связи с присвоением категорий по итогам аттестации. Работникам, медицинского персонала учитывается повышающий коэффициент:

- 2 квалификационная категория – коэффициент 1,03
- 1 квалификационная категория – коэффициент 1,07
- высшая квалификационная категория – коэффициент 1,10

– специалистам Учреждения, постоянно работающим на селе в должностях, для занятия которых требуется наличие среднего профессионального или высшего профессионального образования учитывается коэффициент 1,25

4. В результате применения повышений, указанных в пунктах 2 и 3 настоящего подраздела, образуется новый повышенный оклад и ставка заработной платы, которые учитываются при установлении повышающих коэффициентов и персональных повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы работников Учреждения, а также компенсационных и стимулирующих выплат.

(в ред. постановления Правительства Нижегородской области от 19.12.2011 № 1055)

Персональные коэффициенты к окладу (должностному окладу) и ставке заработной платы устанавливаются и в том случае, если заработная плата работников окажется ниже установленного минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

5. Работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов, связанных с исполнением должностных обязанностей повышенной сложности, в пределах выделенного фонда оплаты труда может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) и ставке заработной платы.

(в ред. постановления Правительства Нижегородской области от 19.12.2011 № 1055)

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

(в ред. постановления Правительства Нижегородской области от 19.12.2011 № 1055)

6. Применение повышающих коэффициентов и персональных повышающих коэффициентов, предусмотренных, пунктами 5,6 подраздела 1 настоящего Положения не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при установлении компенсационных и стимулирующих выплат.

(в ред. постановления Правительства Нижегородской области от 19.12.2011 № 1055)

7. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

8. Индексация заработной платы работников Учреждения осуществляется по решению Правительства Нижегородской области как при формировании областного бюджета на очередной финансовый год, так и в течение очередного финансового года.

п.11 в ред. постановления Правительства Нижегородской области от 19.12.2011 № 1055)

## **Подраздел 2. Выплаты компенсационного характера**

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) и ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

При установлении выплат компенсационного характера руководитель должен принимать меры по проведению специальной оценки условий труда работников Учреждения с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными

актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом директора департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 г. № 229 « Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных и казенных учреждениях Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в бюджетных и казенных учреждениях Нижегородской области», приказом Министерства социальной политики Нижегородской области от 23.11.2016г. № 620 «О рекомендуемом перечне должностей (профессий) работников, обслуживающих особый контингент лиц в организациях социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области» работникам Учреждения устанавливаются:

- выплаты за работу, связанную с обслуживанием особого контингента лиц;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.1. Выплата за работу, связанную с обслуживанием особого контингента лиц устанавливается работникам Учреждения в размере 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.2. Работникам Учреждения доплата за работу в ночное время производится в размере не менее 35 процентов часовой ставки заработной платы (оклада) за каждый час работы в ночное время:

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Перечень должностей (профессий), работающих в ночное время, утверждается руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным органом работников в пределах выделенного фонда оплаты труда.

2.4. Работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится доплата в следующих размерах:

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

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

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

2.5. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение временно отсутствующего работника устанавливается работникам Учреждений, выполняющим в одном и том же Учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисляется в процентах от оклада

(должностного оклада) и ставки заработной платы по основной должности (профессии) без учета других повышений, надбавок и доплат. Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенного фонда оплаты труда.

### **Подраздел 3. Выплаты стимулирующего характера**

1. Выплаты стимулирующего характера направлены на обеспечение заинтересованности работников Учреждения в конечных результатах труда и устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность, объем и качество его работы.

2. Выплаты устанавливаются либо в абсолютном размере, либо в процентном соотношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ.

3. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, в Учреждении могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за стаж непрерывной работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, календарный год);
- разовые премии в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками и памяtnыми событиями.

4. При установлении выплат стимулирующего характера учитываются следующие критерии.

4.1. Премиальная выплата по итогам работы устанавливается при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника и участия в выполнении работ и мероприятий в соответствующем периоде (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, календарный год). Максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы не ограничен.

4.2. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в размере в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников за продолжительность непрерывной работы в Учреждении (Приложение 2).

– стаж непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения свыше 3 лет - 20%;

– стаж непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения свыше 5 лет - 30%.

5. Условия и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда по видам и формам материального стимулирования, предусматриваются коллективным договором и Положением о выплатах стимулирующего характера, утвержденным руководителем Учреждения по согласованию с председателем Профсоюзной организации.

6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на указанные цели.

7. Руководитель Учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда сумму экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления выплат стимулирующего характера.

### **Раздел 3. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров**

Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, установленного с учетом коэффициента кратности, характеризующего масштабы управления, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором и составляет до 5-ти размеров средней заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им Учреждения с учетом коэффициента кратности, характеризующего масштабы управления.

Согласно приказу № 360 от 15.10.2008г « Об утверждении показателей и порядка отнесения государственных учреждений социальной защиты населения Нижегородской области к группам по оплате труда руководителей» по числу обслуживаемых граждан в отделениях социально-бытового и отделениях социально- медицинского обслуживания от 101- 1000 чел., Учреждение относится к 3 группе по оплате труда руководителя.

Согласно приказу № 337 от 29.09.2008г. «Об утверждении Перечня должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, государственных учреждений социальной защиты населения» к перечню должностей относятся социальные работники и специалисты по соц. работе.

2. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя этого Учреждения.

3. Выплаты компенсационного характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются на общих основаниях в соответствии с подразделом «Выплаты компенсационного характера» настоящего Положения.

4. Премирование руководителя осуществляется за счет ассигнований областного бюджета, централизованных на эти цели (до 5% ассигнований, выделяемых из областного бюджета на оплату труда работников и персонала Учреждения).

5. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются министерством социальной политики Нижегородской области в зависимости от исполнения Учреждением целевых показателей эффективности работы.

В качестве показателя эффективности работы руководителя Учреждения по решению министерства социальной политики Нижегородской области может быть установлен рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением Правительства Нижегородской области.

(п.б в ред. постановления Правительства Нижегородской области от 27.06.2013 № 418).

6. Предельные размеры выплат стимулирующего характера, за исключением выплаты за стаж непрерывной работы, и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя Учреждения определяется министерством социальной политики Нижегородской области.

7. Индексация заработной платы руководителя Учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров производится одновременно с индексацией заработной платы работников Учреждения по решению Правительства Нижегородской области как при формировании областного бюджета на очередной финансовый год, так и в течение очередного финансового года.

8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей Учреждения и средней заработной платы по Учреждению устанавливается министерством социальной политики Нижегородской области.

(п.9 введен постановлением правительства Нижегородской области от 27.06.2013 г. № 418)

#### Раздел 4. Другие вопросы оплаты труда

1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет ассигнований областного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на указанные цели.

Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения определяется с учетом предельной штатной численности Учреждения.

Предельная штатная численность работников Учреждения устанавливается министерством социальной политики Нижегородской области.

2. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения с учетом фонда оплаты труда, выделенного на текущий финансовый год, и предельной штатной численности.

Наименования должностей (профессий) в штатном расписании должны соответствовать наименованиям, предусмотренным соответствующими квалификационными справочниками.

Министерство социальной политики Нижегородской области утверждает примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, а также предельная доля фонда оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Учреждений.

3. Место выплаты заработной платы работникам Учреждения определяется коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором в соответствии с действующим законодательством.

4. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

5. Руководитель Учреждения принимает решение об оказании материальной помощи работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Порядок и условия оказания материальной помощи определяется коллективным договором, утвержденным руководителем Учреждения по согласованию с председателем Профсоюзной организации.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения принимается министерством социальной политики Нижегородской области.

**Раздел 5. Нарушений должностных обязанностей, за которые работники могут быть лишены выплат стимулирующего характера (за исключением выплаты за стаж непрерывной работы) частично или полностью**

1. Неисполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией.
2. Несвоевременное или некачественное выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных инструкцией, в том числе нарушений сроков и порядка исполнения документов при выполнении поручений директора учреждения.
3. Применение к работнику дисциплинарного взыскания.

**Раздел 6. Перечень нарушений трудовой дисциплины, за которые работники могут быть лишены премии полностью**

1. Совершение прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов в течении рабочего дня).
2. Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.
3. Применение к работнику дисциплинарного взыскания.