

УТВЕРЖДЕНО
приказом ГБУ «ЦСОГПВИИ
Дивеевского района»
от 10 декабря 2017 года № 34
(с изм. приказ от 31.03.2021 № 13)

ПОЛОЖЕНИЕ
Об оплате труда работников
Государственного бюджетного учреждения
«Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов
Дивеевского района»
(далее- Положение)

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 02 июля 2014 года № 88-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 467 «Об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении нижегородской области» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

1.2. Система оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Дивеевского района» (далее – Учреждение) устанавливается и изменяется с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

в) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

г) профессиональных квалификационных групп (далее- ПГК), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

д) Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области,

утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 229 (далее- Перечень видов выплат компенсационного характера);

е) Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 230 (далее- Перечень видов выплат компенсационного характера);

ж) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

з) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

и) коллективного договора;

к) мнения представительного органа работников.

1.3. Минимальные размеры окладов (минимальные размеры должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ работников, занимающих должности служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Правительством Нижегородской области.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников, занимающих должности служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, размеры и условия выплат стимулирующего характера, размеры и условия выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Оплата труда работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, а также по совместительству производится в соответствии со статьями 93 и 258 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников предельными суммами не ограничивается.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые

обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если заработная плата, установленная работнику, складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится гарантированная доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.8. Положение об оплате труда, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера работников Учреждения устанавливаются коллективным договором и локальным нормативным актом организации социального обслуживания с учетом мнения представительного органа работника.

1.9. В случае оптимизации структуры и численности работников Учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации 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», и других сотрудников Учреждения.

1.10. Штатное расписание в соответствии с уставом утверждается директором Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации социального обслуживания.

1.11. Индексация (повышение) заработной платы работников Учреждения осуществляется при формировании областного бюджета на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и на плановый период) и в течении финансового года по решению Правительства Нижегородской области.

1.12. Министерство социальной политики Нижегородской области устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения-не более 40 процентов, а также перечни должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу организации социального-обслуживания.

Основной персонал Учреждения – работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности Учреждения-, а также их непосредственные руководители (персонал, непосредственно участвующий в процессе оказания услуг).

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

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

Раздел 2. Порядок и условия оплаты труда

Подраздел 2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для должностей руководителей, специалистов и служащих;
- размеры ставок заработной платы для профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором Учреждения на основании данных таблиц 1-7 приложения 1 к Положению об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, утвержденного постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 №467, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по ПКГ, профессиональным уровням ПКК, сложности и объема выполняемой работы.

По должностям работников Учреждения, не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются директором Учреждения в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов).

2.1.3. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, которые могут выполнять важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, отнесенные к 4 квалификационному уровню ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», утверждаются министерством социальной политики Нижегородской области.

2.1.4. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников Учреждения повышаются:

Таблица 1

Основание повышения	Повышающий коэффициент
1. Работникам организаций социального обслуживания, замещающим должности руководителей структурных подразделений, педагогических, медицинских и фармацевтических работников, специалистов и служащих (за исключением руководителей организаций социального обслуживания, их заместителей, главных бухгалтеров и главных медицинских сестер), постоянно работающих на селе в должностях, для занятия которых требуется наличие среднего	1,25

профессионального или высшего профессионального образования.	
--	--

2.1.4.1. Врачам-руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возлагаемого подразделения.

2.1.4.2. Руководителю Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру повышения, указанные в пункте 2 таблицы 1 учитываются в составе должностного оклада.

2.1.5. В результате применения повышения, указанного в пункте 4 настоящего подраздела, образуется новый повышенный оклад (должностной оклад) и ставок заработной платы, которые учитываются при установлении повышающих коэффициентом и персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.6. Работникам Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам за:

Таблица 2

Основание повышения	Повышающий коэффициент
Наличие государственных наград, полученных за время работы в отрасли	1,1
Наличие почетных званий «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации», «Заслуженный работник социального обеспечения Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации» и почетных званий, приравненных к поименованным, полученных до 2 марта 1994 года	1,1
Наличие ученой степени «кандидат наук»	1,1
Наличие ученой степени «доктор наук»	1,2

2.1.6.1. При наличии у работника двух или более почетных званий, соответствующих профилю Учреждения, повышение производится по одному из оснований по выбору работника.

2.1.6.2. Повышение окладов (должностных окладов) за наличие ученых степеней «кандидат наук» и «доктор наук» по направлениям образования, имеющим приоритетное значение для отрасли социальной защиты (социального, педагогического, юридического, экономического, медицинского), осуществляется при работе по соответствующему профилю (за исключением работников, занимающих штатные должности, наличие ученых степеней по которым предусмотрено требованиями и квалификации по соответствующей должности).

При наличии у работника двух оснований (почетного звания и ученой степени) повышение производится по одному (максимальному) основанию.

2.1.6.3. Применением повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктом 6 настоящего подраздела, не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.7. Повышение окладов (должностных окладов) производится в следующие сроки:

- при награждении государственной наградой (присвоении почетного звания) - со дня награждения (присвоения);

- при присуждении ученой степени – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

- при присвоении квалификационной категории по итогам аттестации – со дня вынесения решения аттестационной комиссией (с даты издания соответствующего приказа).

Подраздел 2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам Учреждения директором Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

- процентная надбавка к окладу (должностному окладу) (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ.

2.2.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Применение выплат компенсационного характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (окладов), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

2.2.4. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормативных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормативных), относятся:

- 1) выплаты работникам, обслуживающим особый контингент лиц;
- 2) выплата работникам организаций социального обслуживания за специфику выполняемых работ;
- 3) выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работ, определенной трудовым договором;
- 4) оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 5) доплата за работу в ночное время.

2.2.5. Выплата работникам, обслуживающим особый контингент лиц, устанавливается в размере 15 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы, в соответствии с перечнем организаций социального обслуживания, подразделений, утвержденным министерством социальной политики Нижегородской области.

Рекомендуемый перечень должностей (профессий) работников, обслуживающих особый контингент лиц, утверждается министерством социальной политики Нижегородской области и служит основанием для разработки и утверждения (с учетом мнения представительного органа работников Учреждения) локального нормативного акта, содержащего список конкретных работников, имеющих право на установление указанной выплаты.

2.2.6. Выплата в размере 10 процентов оклада (должностного оклада) работникам организаций социального обслуживания за специфику выполняемых работ (устанавливается за фактически отработанное время):

Таблица 3

Наименование должностей	Специфика выполняемых работ
Специалисты по социальной работе	Работа с наиболее сложными категориями населения, в том числе с несовершеннолетними с девиантным поведением; с лицами, страдающими психическими заболеваниями; вернувшимися из мест лишения свободы.

Конкретный перечень должностей и список лиц, которым устанавливаются выплаты в соответствии с подпунктом 2.2.1. и 2.2.2. настоящего подраздела, утверждается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников в пределах выделенного фонда оплаты труда.

2.2.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Учреждения устанавливается доплата с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисляются в процентах от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) по основной профессии (должности) с учетом повышающего коэффициента за работу на селе без учета других повышений и выплат. Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенного фонда оплаты труда.

2.2.8. Оплата сверхурочной работы работникам Учреждения устанавливаются в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Учреждения устанавливаются в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной или часовой тарифной ставки;

2) работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее 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 не менее 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 могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемые с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

2.2.9. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере от 20 до 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер доплаты в организации социального обслуживания устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

Перечень профессий (должностей) работников, работающих в ночное время, утверждается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников.

В Перечень должностей (профессий) работников, работающих в ночное время, включается:

- сторож;
- диспетчер;
- диспетчер (в ночное время).

Подраздел 2.3. Выплаты стимулирующего характера.

2.3.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на обеспечение заинтересованности работников Учреждения в конечных результатах труда.

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

Применение выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – выплата за стаж непрерывной работы);
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.3.3.1. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в размере от 20 до 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы работников за продолжительность непрерывной работы в Учреждении, определенную в соответствии с Порядком исчисления непрерывного трудового стажа:

Таблица 4

Категории работников	Основание повышения	Размер выплаты
Все работники Учреждения	стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях свыше 3 лет	20
	стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях свыше 5 лет	30

Работникам Учреждения, замещающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, указанные выплаты начисляются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

2.3.3.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат по итогам работы устанавливаются работникам Учреждения по каждой должности (группе должностей) локальным нормативном актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.3.3.3. Выплата за качество выполняемых работ является обязательной при условии соблюдения работником качества предоставляемых услуг.

Выплата за классность водителям автомобилей всех типов, имеющих первый класс, устанавливается в размере 25 процентов, второй класс – 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя (за исключением водителей, отнесенным к высококвалифицированным рабочим).

2.3.3.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в зависимости от сложности, напряженности, интенсивности, трудоемкости и фактических результатов деятельности работника, учитывает участие в проведении значимых мероприятий, выполнении особо важных работ, инициативу, творчество и применение в работе современных технологий, форм и методов труда.

2.3.4. Премияльные выплаты устанавливаются по итогам работы за месяц, в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками, при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника.

2.3.5. Предельные размеры выплат стимулирующего характера, за исключением выплаты за стаж непрерывной работы, и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда предусматриваются в локальном нормативном акте, утвержденном руководителем Учреждения и согласованном с представленным органом работников Учреждения.

2.3.6. 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.

2.3.7. 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 директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

3.1. Заработная плата директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

- в отношении директора Учреждения – министерством социальной политики Нижегородской области;

- в отношении заместителей директора Учреждения, главного бухгалтера – директором Учреждения.

3.2. Размер оклада (должностного оклада) директора Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от группы по оплате труда.

Группы по оплате труда руководителей определяются с учетом сложности и масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации социального обслуживания и утверждаются министерством социальной политики Нижегородской области.

3.3. Оклады (должностные оклады) заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов директора Учреждения.

3.4. Выплаты компенсационного характера директору Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются на общих основаниях в соответствии с подразделом 2.2. «Выплаты компенсационного характера» настоящего Положения.

3.5. Выплаты компенсационного характера директору Учреждения устанавливаются министерством социальной политики Нижегородской области.

3.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются на общих основаниях в соответствии с подразделом 2.3. «Выплаты стимулирующего характера» настоящего Положения.

3.7. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются министерством социальной политики Нижегородской области в зависимости от исполнения Учреждения целевых показателей эффективности работы, в том числе с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

В качестве показателя эффективности работы директора 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 правовыми актами Правительства Нижегородской области.

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

3.9. Индексация заработной платы директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера осуществляется одновременно с индексацией заработной платы работников Учреждения по решению Правительства Нижегородской области как при формировании областного бюджета на очередной финансовый год, так и в течении очередного финансового года.

3.10. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера,

формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) определяется министерством социальной политики Нижегородской области в размере, не превышающем размера, установленного постановлением Правительства Нижегородской области от 30 января 2017 года № 34 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений», с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного на очередной финансовый год и плановый период, то есть в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора, соответствующего заместителя директора, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников Учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

3.11. Условия оплаты труда директора Учреждения определяются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.12. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера размещаются в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте министерства социальной политики Нижегородской области.

По решению министерства социальной политики Нижегородской области информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Учреждения.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается постановлением Правительства Нижегородской области от 27 декабря 2016 года № 907 «Об утверждении Порядка

размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представления указанными лицами данной информации».

Раздел 4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и на плановый период) исходя из размера субсидий на финансовое обеспечение выполнения Учреждением государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.2. Место и способы выплаты заработной платы работникам Учреждения определяется коллективным или трудовым договорами.

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

Работодатель при выплате заработной платы извещает в письменной форме работников:

- о составных частях заработной платы, причитающейся им за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работникам, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателям установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

Порядок и условия оказания материальной помощи определяются коллективным договором либо локальным нормативным актом Учреждения, утвержденным руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

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

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников ГБУ «ЦСОГПВИИ
Дивеевского района»,
находящихся в ведении
Нижегородской области

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ (МИНИМАЛЬНЫХ
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ И ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО ЗАМЕЩАЕМЫМ
ДОЛЖНОСТЯМ И ПРОФЕССИЯМ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ**

Список изменяющих документов

(в ред. постановление Правительства Нижегородской области
от 05.03.2021г. № 165.

Таблица 1

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающие коэффициенты по замещаемой должности для работников организаций социального обслуживания, относящихся к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), руб.	Повышающие коэффициенты
1.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня":	7 278	
1.1.	1 квалификационный уровень		1,00
1.2.	2 квалификационный уровень		1,05
1.3.	3 квалификационный уровень*		1,10
1.4.	4 квалификационный уровень**		1,34

* Для работников, замещающих должность "инженер-программист (программист)" 1 внутри должностной категории, дополнительно устанавливается отраслевой повышающий коэффициент к должностному окладу - 1,09.

** Для работников, замещающих должность ведущий "инженер-программист (программист)", дополнительно устанавливается отраслевой повышающий коэффициент к должностному окладу - 1,24.

Таблица 2

Размеры минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и повышающие коэффициенты по профессиям для работников организаций социального обслуживания, относящихся к общепрофессиональным профессиям рабочих

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень / квалификационный разряд в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н	Минимальный размер ставки заработной платы, руб.	Повышающие коэффициенты
1.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня".	4 466	
2.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня":	5 065	
2.1.	1 квалификационный уровень:		
	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:		
	4 квалификационный уровень		1,00
	5 квалификационный уровень		1,11

Таблица 3

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающие коэффициенты по замещаемой должности для медицинских и фармацевтических работников организаций социального обслуживания

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада)	Повышающие коэффициенты
1	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	8 017	
1.1.	1 квалификационный уровень		1,00
1.2.	2 квалификационный уровень		1,10
1.3.	3 квалификационный уровень		1,15

1.4.	4 квалификационный уровень		1,17
1.5.	5 квалификационный уровень		1,24

Таблица 4

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающие коэффициенты по замещаемой должности для медицинских и фармацевтических работников организаций социального обслуживания, осуществляющих предоставление социальных услуг

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 31 марта 2008 г. № 149н	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), руб.	Повышающие коэффициенты
1.	ПКГ "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг" *	10 723	1,29
2.	ПКГ "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг":		
2.1.	1 квалификационный уровень	6 584	1,52
2.2.	2 квалификационный уровень	8 005	1,30
2.3.	3 квалификационный уровень	10 041	1,10
3.	ПКГ "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"	10 118	1,15

Примечание:

* Повышение заработной платы социальным работникам, относящимся к ПКГ "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг", в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

**Размеры минимальных окладов
(должностных окладов), ставок заработной платы по
профессиональным квалификационным группам и повышающие
коэффициенты к минимальным окладам (должностным окладам),
ставкам заработной платы для педагогических
работников организаций социального обслуживания**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), ставки заработной платы, руб. *	Повышающие коэффициенты
1.	ПКГ должностей педагогических работников		
1.2.	1 квалификационный уровень	7 558	1,00
1.3.	2 квалификационный уровень	7 957	1,00
1.4.	3 квалификационный уровень	8 356	1,00
1.5.	4 квалификационный уровень	8753	1,04

* Примечание:

1. Для работников профессиональных образовательных организаций системы социальной защиты населения, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников и к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений, устанавливается повышенный на 30 процентов размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2. Для педагогических работников организаций социального обслуживания, за исключением педагогических работников, указанных в пункте 1 настоящего примечания, замещающих должности: воспитатель, мастер производственного обучения, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, устанавливается повышенный на 15 процентов размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3. Для педагогических работников организаций социального обслуживания, за исключением педагогических работников, указанных в пункте 1 настоящего примечания, замещающих должности: учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), преподаватель, педагог-психолог, социальный педагог, методист, устанавливается повышенный на 23,5 процента размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4. Педагогическим работникам организаций социального обслуживания, осуществляющим образовательную деятельность на территории Нижегородской области, минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом учебной нагрузки увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы. Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями формирует минимальный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при исчислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

