

Согласовано Председателем Первичной профсоюзной организации ГБУ «КЦСОН Сормовского района г. Нижнего Новгорода	Утверждено Приказом директора ГБУ «КЦСОН Сормовского района г. Нижнего Новгорода от « 10 » декабря 2021 г. № 106
_____ Богачева Н.В.	_____ Бушмелев А.В.

**Положение
об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения
«Комплексный центр социального обслуживания населения Сормовского
района города Нижнего Новгорода»
(далее - Положение)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 года N 88-3 "Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года N 296 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области" и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

1.2. Система оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Сормовского района города Нижнего Новгорода» (далее – Учреждение) , устанавливается и изменяется с учетом:

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

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

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

г) 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 N 229 (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

д) 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 N 230 (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

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

з) мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации Учреждения.

1.3. Условия оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются соглашением, коллективным договором, локальным нормативным актом организации социального обслуживания в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, с учетом мнения представительного органа работников и являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. 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 по ПКГ оклады (должностные оклады), ставки 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.

1.5. 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.

1.6. Оплата труда работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, а также по совместительству производится в соответствии со статьями 93 и 285 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.7. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

1.8. 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 течение финансового года по решению Правительства Нижегородской области.

1.9. В случае оптимизации структуры и численности работников организации социального обслуживания экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

1.10. Штатное расписание Учреждения в соответствии с уставом, утверждается директором и включает в себя все должности ГБУ «КЦСОН Сормовского района г. Нижнего Новгорода».

Применение систем нормирования труда работников Учреждения определяется директором с учетом мнения представительного органа работников и (или) устанавливается 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).

1.11. Министерство социальной политики Нижегородской области устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения, а также перечни должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу. **Административно-управленческий персонал Учреждения** - работники организации социального обслуживания, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения, согласно утвержденного Перечня должностей.

Основной персонал – работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги

(выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности социального обслуживания, а также их непосредственные руководители - заведующие отделениями социального обслуживания, согласно утвержденного Перечня должностей.

Вспомогательный персонал – работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности социального обслуживания, включая обслуживание зданий и оборудования, согласно утвержденного Перечня должностей.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Система оплаты труда работников организации социального обслуживания 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 на основании данных таблиц 1 - 6 приложения 1 к «Положению об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области», утвержденному 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, квалификационным уровням ПКГ, 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).

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, которые могут выполнять важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, отнесенных к 4 квалификационному уровню ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня", утверждается министерством социальной политики Нижегородской области.

2.1.3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников организации социального обслуживания повышаются, согласно постановлению Правительства Нижегородской области от 09.12.2021 №1115 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, по различным видам экономической деятельности», утвержденное постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 г. № 467

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 общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов и служащих

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень в соответствии с приказом	Размер минимального оклада (минимального	Повышающие коэффициенты
	Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н	должностного оклада), руб.	
1.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня":	5 747	
1.1.	1 квалификационный уровень		1,00
1.2.	2 квалификационный уровень		1,06
2.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня":	6 247	
2.1.	1 квалификационный уровень		1,00
2.2.	2 квалификационный уровень		1,03
2.3.	3 квалификационный уровень*		1,20
2.4.	4 квалификационный уровень		1,39
3.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":	7 496	
3.1.	1 квалификационный уровень		1,00
3.2.	2 квалификационный уровень		1,05
3.3.	3 квалификационный уровень**		1,10
3.4.	4 квалификационный уровень***		1,34

Таблица 2

Размеры минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и повышающие коэффициенты по профессиям для работников организаций социального обслуживания, относящихся к общепромышленным 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 "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня":	4 600	
1.1.		1 квалификационный уровень:	
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:		
	1 квалификационный разряд		1,00
	2 квалификационный разряд		1,04
	3 квалификационный разряд		1,09
1.2.		2 квалификационный уровень:	
	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении		1,14

работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)			
2.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня":	5 217	
2.1.	1 квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:		
	4 квалификационный разряд		1,00
	5 квалификационный разряд		1,11
2.2.	2 квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:		
	6 квалификационный разряд		1,23
	7 квалификационный разряд		1,35
2.3.	3 квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
			1,49
2.4.	4 квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные работы)		
			1,63
	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих ответственные (особо ответственные работы)		
			1,79

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 6 августа 2007 г. № 526	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), руб. *	Повышающие коэффициенты
1.		ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня":	
	1 квалификационный уровень	7 502	1,00

2.	ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал":		
2.1.	1 квалификационный уровень	8 017	1,00
2.2.	2 квалификационный уровень		1,10
2.3.	3 квалификационный уровень		1,15
2.4.	4 квалификационный уровень		1,17
2.5.	5 квалификационный уровень		1,24
3.	ПКГ "Врачи и провизоры":		
3.1.	1 квалификационный уровень	9 824	1,00
3.2.	2 квалификационный уровень	10 859	1,00
4.	ПКГ "Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"	11 524	1,00

Примечание:

* Повышение заработной платы в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

Таблица 4

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающие коэффициенты по замещаемой должности для работников организаций социального обслуживания, относящихся к должностям работников культуры			
№ п/п	Профессиональная квалификационная группа в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), руб.	Повышающие коэффициенты
1.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	7 172	1,00
2.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	7 993	1,00

Таблица 5

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающие коэффициенты по замещаемой должности 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	6 782	1,52
2.2.	2 квалификационный уровень	8 245	1,30
2.3.	3 квалификационный уровень	10 342	1,10
3.	ПКГ "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"	10 422	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".			

Таблица 6

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 работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	5 941	1,00
2.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, 1 квалификационный уровень	6 657	1,00
3.		ПКГ должностей педагогических работников	
3.1.	1 квалификационный уровень	7 785	1,00
3.2.	2 квалификационный уровень	8 196	1,00
3.3.	3 квалификационный уровень	8 607	1,00
3.4.	4 квалификационный уровень	9 016	1,00
4.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений, 2 квалификационный уровень	9 837	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.

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

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 к квалификации по соответствующей должности).

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

2.1.6. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктом 2.1.5 настоящего Положения, 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).

2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам Учреждения директором 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.

2.2.2.1. 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 (оклада), 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. Данный размер выплат устанавливается согласно Приказа директора «Об установлении выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах» и перечня должностей работников, которым устанавливается выплата, согласованным с Профсоюзной организацией Учреждения.

2.2.2.2. К выплатам 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), относятся:

1) выплаты работникам, обслуживающим особый контингент лиц, устанавливаются в следующих размерах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в соответствии с таблицей 7:

Таблица 7

№ п/п	Наименование организации социального обслуживания и структурные подразделения:	Размер выплаты, процент
1	Организация социального обслуживания и структурные подразделения: - комплексные центры социального обслуживания населения;	15

Данный размер выплат устанавливается согласно Приказа директора «Об установлении выплат за работу с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда» и перечня должностей работников, которым устанавливается выплата, согласованным с Профсоюзной организацией Учреждения.

2) 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 исчисляется в процентах от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) по основной профессии (должности) 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;

3) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Учреждения устанавливается согласно Коллективного договора, согласованного с учетом мнения профсоюзной организации, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере или по желанию работника за работу в выходной и нерабочие праздничные дни предоставляется другой день отдыха;

4) доплата за работу в ночное время осуществляется за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Работникам Учреждения доплата за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

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, директором Учреждения работникам 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 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников за продолжительность непрерывной работы в организациях социального обслуживания, определенную в соответствии с Порядком исчисления стажа работы для установления надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области:

Категории работников	Основание повышения	Размер выплаты, процент
Все работники организаций социального обслуживания	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 (по каждой должности (группе должностей)) коллективным договором и Положением о выплатах стимулирующего характера.

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.

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, отнесенных к высококвалифицированным рабочим).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается 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.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются 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.

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

2.3.5. Директор учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда сумму экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления выплат стимулирующего характера.

2.3.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, определенные

настоящим подразделом, установлены в целях обеспечения единого подхода к оплате труда в Учреждении.

3. Условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

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

- в отношении директора - министерством социальной политики Нижегородской области;
- в отношении заместителей директора, 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 директору Учреждения утверждаются министерством социальной политики Нижегородской области.

3.3. Оклады (должностные оклады) заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада (должностного оклада) 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.

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

3.5. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются на общих основаниях в соответствии с подразделом 2.3 "Выплаты стимулирующего характера" настоящего Положения.

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

В качестве показателя оценки 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.

3.7. 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.

3.8. Индексация заработной платы директора Учреждения, его заместителей и 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 течение очередного финансового года.

3.9. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации социального обслуживания (без учета заработной платы руководителя, 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 N 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 организации социального обслуживания в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного на очередной финансовый год и плановый период.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, соответствующего заместителя руководителя, главного бухгалтера, на среднемесячную заработную плату работников организации социального обслуживания (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и главной медицинской сестры). 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 N 922.

3.10. Условия оплаты труда директора Учреждения определяются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

3.11. 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 министерства социальной политики Нижегородской области.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера устанавливается постановлением Правительства Нижегородской области от 27 декабря 2016 года N 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 в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представления указанными лицами данной информации".

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 субсидии, выделенной Учреждению на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.2. Место выплаты заработной платы работникам Учреждения определяется коллективным и 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 работодателем 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.

4.3. Директор Учреждения принимает решение об оказании материальной помощи работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Порядок и условия оказания материальной помощи определяются коллективным

договором, утвержденным директором Учреждения по согласованию с Профсоюзной организацией Учреждения.

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