

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета
трудоого коллектива ГБУ «КЦСОН
Большеболдинского
муниципального округа»»

Морозова Л.В. Морозова

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора № 160 о/д от 04.04.2024 г.
ГБУ «КЦСОН Большеболдинского
муниципального округа»

Мишина

Г.В. Мишина

**Положение об оплате труда
работников государственного бюджетного учреждения
«Комплексный центр социального обслуживания
населения Большеболдинского муниципального округа»,
по различным видам экономической деятельности**

(далее – Положение)

Раздел 1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 г. № 88-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 г. № 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 государственных учреждений социальной защиты населения Нижегородской области» с изменением и дополнениями вносимые в данное постановление.

2. Настоящее Положение распространяется на организации социального обслуживания, находящиеся в ведении Нижегородской области, - государственные казенные и бюджетные учреждения Нижегородской области, находящиеся в ведении министерства социальной политики Нижегородской области, со следующими основными видами экономической деятельности:

Наименование вида экономической деятельности в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности ОК 029-2014 (КДЕС РЕД. 2), утвержденным приказом Росстандарта от 31 января 2014 г. № 14-ст	Код
Деятельность административно-хозяйственная, вспомогательная деятельность по обеспечению функционирования организации, деятельность по предоставлению прочих вспомогательных услуг для бизнеса	82
Образование	85
Деятельность по уходу с обеспечением проживания	87

3. Настоящее Положение носит обязательный характер для организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, - государственных казенных учреждений Нижегородской области, находящихся в ведении министерства социальной политики Нижегородской области. Для организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, - государственных бюджетных учреждений Нижегородской области, находящихся в ведении министерства социальной политики Нижегородской области, настоящее Положение носит рекомендательный характер и является примерным.

4. Система оплаты труда работников ГБУ «КЦСОН Большеболдинского муниципального округа» (далее Учреждение), устанавливается и изменяется с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

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

в) 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 г. № 229;

г) 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 г. № 230;

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

е) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

ж) мнения представительного органа работников.

5. Размеры минимальных должностных окладов (ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих), устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных размеров должностных окладов, установленных Правительством Нижегородской области.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностные оклады работников, занимающих должности служащих, входящих в эти профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов.

6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, размеры и условия выплат стимулирующего характера, размеры и условия выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

7. 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.

8. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

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

10. Выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера работников в Учреждении устанавливаются соглашением, коллективным договором и локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

11. 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», от 1 июня 2012г. №761 «О Национальной стратегии в сфере действий и интересах детей на 2012-2017 годы», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

12. Штатное расписание Учреждения на основании устава утверждается директором и включает в себя все должности работников Учреждения. Применение систем нормирования труда работников Учреждения определяется руководителем с учетом мнения представительного органа работников и 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).

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

14. Работодатель при выплате заработной платы извещает в письменной форме работников, путем выдачи расчетного листа:

- 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 других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

Основной персонал – работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги, направленные на достижение определенных уставом целей деятельности Учреждения, а также их непосредственные руководители (заведующие).

Вспомогательный персонал – работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг, направленных на достижение определенных уставом целей деятельности Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

Раздел 2. Порядок и условия оплаты труда

Подраздел 1. Основные условия оплаты труда

1. Система оплаты труда работников ГБУ «КЦСОН Большеболдинского муниципального округа» включает:

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

2. Размер должностных окладов устанавливаются директором Учреждения, на основании данных таблиц (приложение № 1 к настоящему положению) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы.

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

Таблица 1.

Основание повышения	Повышающий коэффициент
1. В связи с присвоением категорий по итогам аттестации:	
Работникам, замещающим должности «медицинский психолог», «специалист по реабилитации инвалидов», а также должности, относящиеся к медицинскому и фармацевтическому персоналу:	
II квалификационной категории	1,03
I квалификационной категории	1,07
Высшей квалификационной категории	1,10
Работникам, замещающим должности по ПКГ «Педагогические работники»:	
II квалификационной категории	1,10
I квалификационной категории	1,20
Высшей квалификационной категории	1,30
2. Специалистам Учреждений, постоянно работающим на селе в должностях, (за исключением руководителей организаций социального обслуживания, их заместителей, главных бухгалтеров, учитываются в составе должностного оклада) для занятия которых требуется наличие среднего профессионального или высшего профессионального образования	1,25

4. В результате применения повышений, указанных в пункте 2 (таблица 1) настоящего подраздела, образуется новый повышенный оклад (должностной оклад) и ставка заработной платы, которые учитываются при установлении повышающих коэффициентов и персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения, а также компенсационных и стимулирующих выплат.

5. Работникам Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) за:

Таблица 2.

Основание повышения	Повышающий коэффициент
Наличие государственных наград, полученных за время работы в отрасли	1,1

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

- при награждении государственной наградой (присвоение почетного звания) – со дня награждения (присвоения);
- при присвоении квалификационной категории по итогам аттестации со дня вынесения решения аттестационной комиссией (с даты издания соответствующего приказа).

7. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктом 5 настоящего подраздела, не образует новый должностной оклад, ставку заработной

платы и не учитывается при установлении компенсационных и стимулирующих выплат.

Подраздел 2. Выплаты компенсационного характера

1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам 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, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

2.1. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов тарифной ставки, 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.

2.2. Выплаты работникам, обслуживающим особый контингент лиц, устанавливаются в размере 15% от должностного оклада, ставки заработной платы.

Перечень должностей работников, которые имеют право на установление указанной выплаты, утверждается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

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

Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь и т.д.) исчисляется в процентах от ставки заработной платы, 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 определяется по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта), в размере, установленном условиями коллективного договора, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

4. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные нерабочие праздничные дни работникам Учреждения устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. 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 и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 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 до 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

6. Конкретный размер доплаты в учреждении устанавливается коллективным договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, локальным нормативным актом в пределах выделенного фонда оплаты труда.

Размеры, определенные в настоящем подразделе, установлены в целях обеспечения единого подхода к оплате труда в учреждении.

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 (интенсивность) 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.

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.

3. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за стаж непрерывной работы;
- премиальная выплата по итогам работы за месяц;
- премии в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками и памяtnыми событиями.

4. При установлении выплат стимулирующего характера учитываются следующие критерии.

4.1. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника и участие в выполнении работ и мероприятий в соответствующем периоде (месяц).

4.2. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется работнику при условии соблюдения качества предоставляемых услуг и устанавливается ежеквартально в пределах экономии по фонду оплаты труда.

4.3. 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 Учреждении определенную в соответствии с Порядком исчисления стажа работы для установления надбавки за продолжительность непрерывной работы в организациях социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области (приложение №2 к настоящему Положению)

Таблица 3.

Категории работников	Основание повышения	Размер выплаты, процент
1. Врачи и средний медицинский персонал домов-интернатов всех типов, домов и центров временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов, расположенных в сельской местности	Стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях свыше 3 лет	30
	Стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях свыше 5 лет	45
	Стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях свыше 7 лет	60
2. Все работники организаций социального обслуживания, кроме категорий работников, поименованных в пункте 1	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.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ежеквартально 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, в пределах экономии по фонду оплаты труда.

5. Конкретный размер выплат стимулирующей части фонда оплаты труда по всем видам материального стимулирования, определяется балансовой комиссией учреждения, в соответствии с коллективным договором и положением о выплатах стимулирующего характера, утвержденным руководителем Учреждения по согласованию с председателем Совета трудового коллектива.

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

7. Предельный уровень соотношений средней заработной платы руководителей Учреждения и средней заработной платы Учреждения устанавливается министерством социальной политики Нижегородской области.

8. Руководитель Учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда сумму экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления стимулирующих надбавок.

Раздел 3. Условия оплаты труда руководителя, заместителя и главного бухгалтера Учреждения

Заработная плата руководителя, заместителя и главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

- в отношении директора – Министерством социальной политики Нижегородской области;

- в отношении заместителя и главного бухгалтера – директором Учреждения.

1. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором (эффективным контрактом) 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.

2. Должностной оклад заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого Учреждения.

3. Выплаты компенсационного характера заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются на общих основаниях в соответствии с подразделом 2 «Выплаты компенсационного характера» настоящего Положения.

4. Выплаты компенсационного характера руководителю устанавливаются министерством социальной политики Нижегородской области.

5. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются на общих основаниях в соответствии с подразделом 3 "Выплаты стимулирующего характера" настоящего Положения.

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

7. В качестве показателя оценки эффективности работы руководителя организации социального обслуживания по решению министерства социальной политики Нижегородской области может быть установлен рост средней заработной платы работников организации социального обслуживания в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с правовыми актами правительства нижегородской области. В качестве показателя эффективности работы руководителя организации социального обслуживания в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с действующим законодательством).

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

9. Индексация заработной платы руководителя его заместителя и главного бухгалтера Учреждения, 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.

10. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) определяется министерством социальной политики Нижегородской области в размере, не превышающем размера, установленного постановлением Правительства Нижегородской области от 30 января 2017 г. № 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.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, 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 г. № 922.

11. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя и главного бухгалтера размещается 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 руководителя, заместителя и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и на официальном сайте учреждения.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя и главного бухгалтера устанавливается постановлением Правительства Нижегородской области от 27 декабря 2016 г. № 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».

Раздел 4. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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 (эффективным контрактом).

Руководитель Учреждения вправе принять решение об оказании материальной помощи работникам Учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

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