

**Положение об оплате труда
работников государственного бюджетного учреждения «Решетихинский
психоневрологический интернат»**

Раздел 1. Общие положения

1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года №296 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Нижегородской области», с учетом нормативно-правовых актов Минздравсоцразвития России и Нижегородской области, и включает в себя:
 - 1.1. Порядок и условия оплаты труда, определяющие:
 - Размеры окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы работников государственного учреждения «Решетихинский психоневрологический интернат»;
 - Наименование, условие осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом ГБУ «Решетихинский психоневрологический интернат»
 - Размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом директора ГБУ «Решетихинский психоневрологический интернат»
 - 1.2. Условия оплаты труда заместителя руководителя и главного бухгалтера.
 - 1.3. Другие вопросы оплаты труда.

Раздел 2. Порядок и условия оплаты труда

Подраздел 1. Основные условия оплаты труда.

Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим подразделом, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное время, согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка ГБУ «Решетихинский психоневрологический интернат»

1. Оклады (должностные оклады) руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих и ставки заработной платы рабочих учреждения устанавливаются руководителем учреждения.

- в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и установленных требованиями к квалификации;

- с учетом отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

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

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

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

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

1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников Учреждения повышаются:
таблица №1.

Т

Основания повышения	Повышающий коэффициент
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 «Специалиста по физиологии труда» и «специалист по эргономике»:	
II.Категории	1,11
I.Категории	1,22
Ведущий	1,40
3.Работникам Учреждения, расположенных в закрытых административно – территориальных образованиях	

1. Работникам Учреждениям устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

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

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

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания;

- при присвоении квалификационной категории по итогам аттестации – со дня вступления в силу решения о присвоении квалификационной категории по итогам аттестации (издания соответствующего приказа).

4. В случаях, когда заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем в условиях, действующих до 1 января 2014 года, на время их работы в данном учреждении в пределах выделенного фонда оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

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

1. Применение повышающих коэффициентов и персональных повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктами 5, 7, 8 подраздела 1 настоящего Положения не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при установлении компенсационных и стимулирующих выплат.
2. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.
3. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в пределах средств, предусмотренных областным бюджетом на очередной финансовый год.

Подраздел 2. Выплата компенсационного характера.

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), и ставкам заработной платы работников, если иное не установлено

федеральным законом и нормативно правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

При установлении выплат компенсационного характера руководители Учреждений должны принимать меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

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

1. В соответствии с перечнем видов выплата компенсационного характера, утвержденным приказом директора департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года №229 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных учреждениях Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных Учреждениях устанавливаются:
 - 1) Выплата за работу с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда.
 - 2) Выплаты к ставке заработной платы рабочим, занятым на работах с тяжелыми условиями труда;
 - 3) Выплата за классность водителям автомобилей;
 - 4) Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении должностей (профессий) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни).

2.1. Выплаты за работу с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда устанавливаются работникам в размере 15-25 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с перечнем учреждений, подразделений и должностей:

Таблица №2

№	Наименование должностей	Размер выплат, %	Показатели
1. 1.	Выплата к ставке заработной платы работникам занятым на работах с тяжелыми условиями труда.		
1.1	Санитарка (буфетчица, ваннщица, уборщица)	15	Непосредственный обслуживающий персонал.
	Сестра-хозяйка	15	-«»-
	Официантка	15	-«»-
	Психолог	15	-«»-
	Врачи	15	-«»-

	Медсестра	15	-«»-
	Фельдшер	15	-«»-
	Мед статист	15	-«»-
	Культурорганизатор	15	-«»-
	Санитарки палатные лежащие	25	-«»-
	Парикмахер	25	-«»-
	Бригадир подсобного сельского хозяйства.	25	Обслуживающий свиноголовья
	Рабочий по уходу за животными	25	-«»-
1. 2. Выплата за классность.			
2.1.	Водители	25	Имеющий 1 класс
	Водители	10	Имеющий 2 класс
1. 3. Доплата за работу в ночное время с 22 00 до 06:00.			
3.1.	Операторы газовой котельной	50	
	Сторож	50	
	Медсестра (палатная, лежащих больных)	50	
<p>1. 4. Работникам учреждения привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с ТК РФ</p> <p>2. 5. Работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение должностей (профессий) или исполнение временно отсутствующего работника.</p>			
<p>Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисляется в процентах от оклада (должностного оклада) и ставки заработной платы по основной должности (профессий) без учета других повышений, надбавок и доплат. Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты в пределах выделенного фонда оплаты труда</p>			

2.2. Выплата в размере от 12 до 24% к ставке заработной платы рабочим, занятым на работах с тяжелыми условиями труда, устанавливается в пределах выделенного фонда оплаты труда по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости на таких работах.

При признании по итогам аттестации рабочего места безопасным, осуществления указанной выплаты не производится.

2.3. Выплата за классность водителям автомобилей:

Водителям автомобилей всех типов. Имеющим первый класс, устанавливается выплата в размере 25%, второй класс – 10% ставки заработной платы за фактический отработанный время в качестве водителя (за исключением водителей, отнесенных к высококвалифицированным рабочим).

Квалификация второго и первого класса может быть присвоена водителям в установленном законодательством порядке.

2.4. Работникам Учреждений доплата за работу в ночное время производится в размере 50% часовой ставки заработной платы (оклада) за каждый час работы в ночное время:

- рабочим – из расчета часовой ставки заработной платы с учетом повышения за работу в опасных для здоровья и особо тяжелых условиях труда.

- остальным работникам, специалистам и служащим – из расчета оклада (должностного оклада) по занимаемой должности с учетом повышения в связи с опасным для здоровья и особо тяжелыми условиями труда.

Ночным считается время с 22:00 до 06:00 утра.

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

2.5. Работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится доплата к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы в соответствии с ТК РФ.

2.6. Работникам Учреждения, выполняющим в одном и том же Учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение должностей (профессий) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисления в процентах от оклада (должностного оклада) и ставки заработной платы по основной должности (профессии) без учета других повышений, надбавок и доплат. Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяется

Подраздел 3. Выплаты стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера направлены на обеспечение заинтересованности работников Учреждений в конечных результатах труда и устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность, объем (интенсивность) и качество его работы.
2. Сумма выплаты устанавливается в фиксированном размере, либо в процентах от должностного оклада работнику по соответствующим ПКГ.
3. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- премиальная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, календарный год);

- выплата за качество выполняемых работ;

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальная выплата к праздникам (День защитника Отечества, Международный женский день, День социального работника, Новый год).

4. При установлении выплат стимулирующего характера учитываются следующие критерии.

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

4.2. Выплата за качество выполняемых работ является обязательной при условии соблюдения работником предоставляемых услуг и устанавливается ежеквартально. Размер данной выплаты может составлять до 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников по соответствующим ПКГ.

4.3. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в размере от 20 до 30 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников за продолжительность непрерывной работы в учреждении в соответствии с порядком исчисления непрерывного трудового стажа:

Таблица №3

Категории работников	Основания повышения	Размер выплаты
1. Всем работникам Учреждения	Стаж непрерывной работы в учреждении ГУ «Решетихинский психоневрологический интернат» и социальной сфере свыше 3-х лет.	20 %
	Стаж непрерывной работы в учреждении ГУ «Решетихинский психоневрологический интернат» и социальной сфере свыше 5-ти 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, выполнение особо важных работ, инициативу, творчества и применение в работе современных технологий, форм и методов труда.

Размер данной выплаты может составлять до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников по соответствующим ПКГ

5. Перечень критериев и показателей результативности работы утверждается приказом директора ГБУ «Решетихинский психоневрологический интернат»

6. Условия и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда по видам и формам материального стимулирования предусматривается коллективным договором и Положением о выплатах стимулирующего характера, утвержденным руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения составляет не менее 30% фонда оплаты труда работников Учреждений(указанная величина фонда вступает в силу с 2010 года). Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения. Руководитель Учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда сумму экономии по фонду оплаты за месяц, предшествующие периода установления стимулирующих надбавок.

Раздел.3 условия оплаты труда заместителя руководителя и главного бухгалтера.

Заработная плата заместителя руководителя и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

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

Группа по оплате труда руководителей	Коэффициент кратности
1	до 5
2	до 4,5
3	до 4-х
4	до 3-х

Перечень должностей и профессий работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, показатели и порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей утверждаются приказами директора ГБУ «Решетихинский психоневрологический интернат»

2. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на общих основаниях заместителю руководителя и главному бухгалтеру.

4. Индексация заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера производится одновременно с индексацией работников Учреждения в пределах средств, предусмотренных областным бюджетом на очередной финансовый год.

Раздел 4. Другие вопросы оплаты труда.

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, Утверждения, утвержденным руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения.