

УТВЕРЖДЕНО

приказом ГБУ «РЦДПОВ «Дом»
Сормовского района
г.Н.Новгорода»
от _____ № _____

Положение об оплате труда работников
Государственного бюджетного учреждения
«Реабилитационный центр для детей и подростков
с ограниченными возможностями «Дом»
Сормовского района города Нижнего Новгорода»

(далее – Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Дом» Сормовского района города Нижнего Новгорода» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, утвержденным постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 467 «Об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области» (далее – Положение, утвержденное постановлением № 467), с изменениями внесенными постановлением Правительства Нижегородской области от 12.07.2016г. № 453.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с федеральными законами, законами Нижегородской области, а также иными нормативными правовыми актами с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных ст. 130 Трудового кодекса Российской Федерации;
- минимальных размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих;
- Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных и казенных учреждениях Нижегородской области (приказ департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года N 229);
- Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных и казенных учреждениях Нижегородской области (приказ департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года N 230).

1.3. При формировании штатного расписания используются должности и профессии рабочих в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее – ПКГ), утвержденными приказами министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- профессиональными квалификационными группами общеотраслевых профессий рабочих;
- профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональными квалификационными группами должностей работников образования;
- профессиональными квалификационными группами должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг;
- профессиональными квалификационными группами должностей медицинских и фармацевтических работников.

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 так же по совместительству производится в соответствии со статьями 93 и 285 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

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

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников учреждения включает:

- должностные оклады (ставки) для должностей руководителей, специалистов и служащих;
- ставки заработной платы для профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются директором учреждения на основании данных таблиц 1-6, приложения №2 к Положению об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, утвержденным постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 467 «Об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области»

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

2.4. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, которые могут выполнять важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, отнесенные к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, утверждается министерством социальной политики Нижегородской области.

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

К высококвалифицированным рабочим относится - водитель автомобиля.

2.6. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников Учреждения повышаются в связи с присвоением им квалификационных категорий по результатам квалификационной аттестации. Величины повышения определяются в зависимости от размера повышающего коэффициента по таблице 1 настоящего раздела.

Таблица 1

**Размер повышающего коэффициента
за квалификационную категорию по итогам аттестации работника**

Категории работников и основание повышения	Повышающий коэффициент за квалификационную категорию
1. Работники, относящиеся к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал», ПКГ «Врачи и провизоры»	
- II квалификационной категории	1,03
- I квалификационной категории	1,07
- высшей квалификационной категории	1,10
2. Работники, относящиеся к ПКГ должностей педагогических работников:	
- II квалификационной категории	1,10
- I квалификационной категории	1,20
- высшей квалификационной категории	1,30

2.8. В результате применения повышающих коэффициентов, указанных в пунктах 2 и 3 настоящего подраздела, образуется новый повышенный должностной оклад (ставка заработной платы), который учитывается при установлении повышающих коэффициентов и персональных повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников Учреждения, а также при установлении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.9. Новый повышенный должностной оклад (ставка заработной платы), сформированный в результате применения повышающего коэффициента, установленного пунктом 3, не является постоянной величиной и зависит от наличия у работника квалификационной категории.

2.10. Срок действия квалификационной категории (5 лет) регламентируется:

- для медицинских работников - Положением о порядке получения квалификационных категорий специалистами с высшим и средним медицинским и фармацевтическим образованием, работающими в учреждениях системы социальной защиты населения Нижегородской области;

- для педагогических работников – Порядком аттестации педагогических работников государственных учреждений социального обслуживания населения Нижегородской области.

2.11. Новый повышенный должностной оклад (ставка заработной платы) изменяется в следующих случаях:

2.11.1. при истечении срока действия квалификационной категории – уменьшается на величину повышения;

2.11.2. при присвоении более высокой квалификационной категории по результатам аттестации – устанавливается новый повышенный коэффициент.

2.12. Работнику, на период прохождения им курсов повышения квалификации и сдачи квалификационного экзамена, может быть сохранен ранее установленный новый повышенный должностной оклад (ставка заработной платы).

2.13. В данной системе оплаты труда предусматривается установление доплат за наличие почетных званий и государственных наград.

Таблица 2

**Размер доплат к должностному окладу (ставке заработной платы)
за наличие почетных званий и государственных наград**

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

2.14. При наличии у работника двух или более почетных званий (ученой степени), соответствующих профилю Учреждения, повышающий коэффициент за наличие почетных званий (ученой степени) и государственных наград устанавливается по одному (максимальному) основанию по выбору работника.

2.15. Надбавки (повышение) к должностным окладам (ставка заработной платы) устанавливаются в следующие сроки:

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания;
- при присуждении ученой степени – со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени;
- при получении государственной награды – со дня издания Указа Президента Российской Федерации о награждении;
- при присвоении квалификационной категории по итогам аттестации – со дня вступления в силу решения о присвоении квалификационной категории по итогам аттестации (издания соответствующего приказа).

2.16. В случаях, когда заработная плата работника с учетом компенсационных и стимулирующих выплат окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного правительством Нижегородской области, работнику производится доплата до минимального размера оплаты.

2.17. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

2.18. Индексация заработной платы работников Учреждения осуществляется по решению Правительства Нижегородской области.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников.

3.2. При установлении выплат компенсационного характера учитываются результаты аттестации рабочих мест по специальной оценке условиям труда.

3.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.3.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

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

3.4. К выплатам работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, относятся:

3.4.1. выплата за работу с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда;

3.4.2. выплата за работу с тяжелыми условиями труда с учетом результатов аттестации рабочих мест по специальной оценке условий труда.

3.5. Размер выплаты за работу с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда исчисляется в % отношении от должностного оклада (ставки заработной платы) работника, процент исчисления определяется по таблице 3 настоящего подраздела.

Таблица 3

№ п/п	Наименование структурных подразделений	Наименование должностей	% исчисления выплаты
1	Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями	Работники, непосредственно обслуживающие контингент: 1. Воспитатель 2. Врач-специалист 3. Заведующий консультативного отделения 4. Заведующий отделения дневного пребывания 5. Заведующий отделения медико – социальной реабилитации 6. Заведующий отделением психолога – педагогической помощи 7. Инструктор по лечебной физкультуре (ЛФК) 8. Инструктор по труду 9. Медицинская сестра 10. Медицинская сестра по массажу 11. Медицинская сестра по физиотерапии	25%

		12. Методист 13. Медицинский регистратор 14 Педагог дополнительного образования 15. Педагог-психолог 16. Повар 17. Помощник воспитателя 18. Социальный педагог 19. Специалист по социальной работе 20. Старшая медицинская сестра 21. Санитарка 22. Учитель-дефектолог 23. Учитель-логопед	
--	--	---	--

3.6. Выплата за работу с тяжелыми условиями труда по результатам аттестации рабочих мест устанавливается в пределах выделенного фонда оплаты труда в размере **5%** от ставки заработной платы работника за время фактической занятости его на таких местах.

3.7. При признании по итогам аттестации по условиям труда рабочего места безопасным осуществление указанной выплаты не производится.

3.8. Выплатами за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, являются:

3.8.1. выплата за классность водителям автомобилей;

3.8.2. доплаты за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

3.8.3. доплата за работу в ночное время,

3.8.4. доплата за сверхурочную работу,

3.8.5. оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.9. Выплата за классность водителям автомобилей (за исключением водителей автомобилей, отнесенных к высококвалифицированным рабочим) устанавливается за фактически отработанное время в качестве водителя автомобиля в размерах:

3.9.1. 25% ставки заработной платы – за квалификационный первый класс;

3.9.2. 10% ставки заработной платы – за квалификационный второй класс.

3.10. Квалификация водителям автомобилей присваивается в соответствии с действующим законодательством.

3.11. Доплата за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работнику Учреждения, выполняющим 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.

3.12. Размер доплат за совмещение должностей (профессий), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисляется в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) по основной должности

(профессии) без учета других повышений, надбавок и доплат. Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы в пределах выделенного фонда оплаты труда.

3.13. Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время в размере не менее 35 процентов часовой ставки заработной платы с учетом выплаты за работу с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда.

3.13.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

3.13.2. Ночное время – время с 22 часов до 6 часов.

3.13.3. Категории должностей (профессий) работников Учреждения, работающих в ночное время:

- сторож(вахтер).

3.13.4. Доплата за работу в ночное время производится на основании табеля учета использования рабочего времени

3.14. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.15. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в следующих размерах:

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

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

3.16. 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.

4. Выплаты стимулирующего характера работникам

4.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на обеспечение заинтересованности работников Учреждения в результатах труда и устанавливаются на основании решения, принятого на заседании Балансовой комиссии Учреждения, регулируются Положением о выплатах стимулирующего характера работников учреждения.

5. Условия оплаты труда

директора Учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера

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

5.2. Должностной оклад директора Учреждения определяется трудовым договором и составляет до 5-и размеров средней заработной платы работников основного персонала по виду экономической деятельности Учреждения с учетом коэффициента кратности и устанавливается министерством социально политики Нижегородской области.

5.3. Перечень должностей и профессий работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, показатели и порядок отнесения Учреждений к группам по оплате труда руководителей утверждаются приказами министерства социальной политики Нижегородской области (таблица 8 раздела 3 Положения, утвержденного постановлением № 467).

5.4. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностного оклада директора Учреждения.

Подраздел 5.1. Выплаты компенсационного характера директору, заместителям директора и главному бухгалтеру

5.1.1. Выплаты компенсационного характера директору, заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются на общих основаниях в соответствии с разделом 3 «Выплаты компенсационного характера» настоящего Положения.

Подраздел 5.2. Выплаты стимулирующего характера директору

5.2.1. Выплаты стимулирующего характера директору устанавливаются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера директорам государственных учреждений социальной защиты населения Нижегородской области, утвержденным приказом министерства социальной политики Нижегородской области от 06.10.2016г. №5-кд/гу «О выплатах стимулирующего характера директорам организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области»

Подраздел 5.3. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру

5.3.1. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются на общих основаниях в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера.

6. Иные выплаты

6.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда по приказу директора Учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь.

6.2. Материальная помощь выплачивается работникам, для которых работа в Учреждении является основной.

6.3. Материальная помощь выплачивается единовременно.

6.3.1. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника.

6.3.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

6.3.3. В связи с предоставлением ежегодного основного оплачиваемого отпуска работнику по его заявлению оказывается материальная помощь в размере одного должностного оклада (ставки заработной платы).

Выплата материальной помощи при предоставлении отпуска в год приема на работу производится пропорционально времени исполнения работником трудовых обязанностей до окончания календарного года.

- в связи с вступлением в брак;
- к юбилейным датам работника (50 лет, 60 лет, 70 лет, 75 лет и далее каждые последующие 5 лет);
- в связи со смертью близких родственников (супруг, дети, родители);
- в связи с последствиями, вызванными чрезвычайными обстоятельствами.

6.4. Материальная помощь в связи с последствиями, вызванными чрезвычайными обстоятельствами, выплачивается одновременно по заявлению работника на основании подтверждающих документов в пределах фонда оплаты труда.

6.5. В случае отсутствия экономии фонда заработной платы выплата материальной помощи не производится.

6.6. Решение о выплате материальной помощи директору Учреждения, принимается министерством социальной политики Нижегородской области.

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

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации

Н.Н.Темирбаева