

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ  
«СОЛНЫШКО» ЛЕНИНСКОГО РАЙОНА ГОРОДА НИЖНЕГО НОВГОРОДА»**

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель совета трудового коллектива  
ГБУ «СРЦН «Солнышко» Ленинского района  
г. Нижнего Новгорода»

  
О.Н. Чилимова/  
01 апреля 2021 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор ГБУ «СРЦН «Солнышко»  
Ленинского района г. Нижнего Новгорода»

  
Т.К. Мальгина/  
01 апреля 2021 г.



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников  
государственного бюджетного учреждения  
«Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних  
«Солнышко» Ленинского 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 № 88-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 467 «Об оплате труда работников организаций социального обслуживания находящихся в ведении Нижегородской области» (с внесенными изменениями).

1.2. Система оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Солнышко» Ленинского 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 № 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 № 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 соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

1.3. Условия оплаты труда работников учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются настоящим Положением 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 учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 28 декабря 2012 года № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

1.10. Штатное расписание учреждения в соответствии с уставом утверждается директором учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Применение систем нормирования труда работников учреждения определяется директором учреждения с учетом мнения представительного органа работников и (или) устанавливается локальным нормативным актом учреждения 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 (не более 40 процентов), а также перечни должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу учреждения.

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

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

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

Конкретные перечни должностей (профессий), относящихся к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу ГБУ «СРЦН «Солнышко» Ленинского района г. Нижнего Новгорода» утверждаются директором учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

### **2.1. Основные условия оплаты труда**

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает:

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

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором учреждения на основании данных таблиц 1 - 5 приложения 1 к настоящему Положению, 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 учреждения повышаются:

Таблица 1

Основание повышения	Повышающий коэффициент
1. В связи с присвоением категорий по итогам аттестации:	
Работникам, замещающим должности, относящиеся к ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал", к ПКГ "Врачи и провизоры" и к ПКГ "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)	
II квалификационной категории	1,03
I квалификационной категории	1,07
высшей квалификационной категории	1,10
Работникам, замещающим должности по ПКГ должностей педагогических работников:	
II квалификационной категории	1,10
I квалификационной категории	1,20
высшей квалификационной категории	1,30

2.1.4. В результате применения повышений, указанных в пункте 2.1.3 настоящего Положения, образуются новый повышенный оклад (должностной оклад) и ставка заработной платы, которые учитываются при установлении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.5. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) за:

Таблица 2

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

отрасли	
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 ученой степени "кандидат наук"	1,1
Наличие ученой степени "доктор наук"	1,2

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 учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

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

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

2.2.3. В соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 467 «Об оплате труда работников организаций социального обслуживания находящихся в ведении Нижегородской области» (с внесенными изменениями), работникам учреждения устанавливаются:

Таблица 3

Наименование выплаты	Размер выплаты (% должностного оклада)
Выплата за работу с опасными и особо тяжелыми условиями труда	4
Выплата работникам, обслуживающим особый контингент лиц	15
Выплата за работу в социально-реабилитационных центрах для несовершеннолетних	20

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.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

2) Выплата работникам, обслуживающим особый контингент лиц, устанавливается в размере 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Рекомендуемый перечень должностей (профессий) работников, обслуживающих особый контингент лиц, утверждается министерством социальной политики Нижегородской области.

Конкретные списки работников, имеющих право на установление указанных в подпунктах 1–2 пункта 2.2.3. настоящего Положения выплат, утверждаются директором учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения (приложения 2, 3 к настоящему Положению).

3) Выплата за работу в социально-реабилитационных центрах для несовершеннолетних в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается: директору, заместителям директора, заведующим отделениями, врачам, медицинским сестрам, инструкторам по физкультуре, специалистам по социальной работе, социальным педагогам, педагогам - психологам, педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам, учителям-дефектологам, логопедам, воспитателям, музыкальным руководителям, методистам, инструкторам по труду, психологам, юрисконсультам.

4) Работникам, занимающим должность специалиста по социальной работе, может быть установлена выплата в размере 10 процентов оклада (должностного оклада) за работу с наиболее сложными категориями населения, в том числе с несовершеннолетними с девиантным поведением, с лицами, страдающими психическими заболеваниями (выплата устанавливается за фактически отработанное время).

2.2.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работникам учреждения устанавливается доплата с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора.

Размер доплаты 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 учёта других повышений и выплат.

Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

2.2.6. Доплата за работу в ночное время осуществляется работникам



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

Доплата за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится в размере до 35 процентов часовой ставки заработной платы (оклада) за каждый час работы в ночное время. Конкретный размер доплаты в учреждении устанавливается локальным нормативным актом в пределах выделенного фонда оплаты труда.

Перечень должностей (профессий) работников, которым полагается доплата за работу в ночное время, утверждается директором учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения (приложение 4 к настоящему Положению).

2.2.7. Размеры, определенные в настоящем подразделе, установлены в целях обеспечения единого подхода к оплате труда в организациях социального обслуживания.

### **2.3. Выплаты стимулирующего характера**

2.3.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на обеспечение заинтересованности работников учреждения в конечных результатах труда, в качественном и своевременном выполнении своих должностных обязанностей.

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. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются на основании решения, принятого на заседании Балансовой комиссии ГБУ «СРЦН «Солнышко» Ленинского района г. Нижнего Новгорода», а также в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУ «СРЦН «Солнышко» Ленинского района г. Нижнего Новгорода» и Положением о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУ «СРЦН «Солнышко» Ленинского района г. Нижнего Новгорода» утвержденными директором учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

2.3.4. В целях поощрения работников за выполненную работу, им могут быть установлены следующие выплаты:

1) Выплата за стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания в размере:

- 20 % от должностного оклада, ставки заработной платы при стаже непрерывной работы от 3-х до 5-ти лет;

- 30 % от должностного оклада, ставки заработной платы при стаже непрерывной работы свыше 5-ти лет.

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

2) Выплата за качество выполняемых работ в размере и на основаниях, предусмотренных Положением о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУ «СРЦН «Солнышко» Ленинского района г. Нижнего Новгорода».

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

3) Выплата за интенсивность и высокие результаты работы в размере и на основаниях, предусмотренных Положением о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУ «СРЦН «Солнышко» Ленинского района г. Нижнего Новгорода».

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.

4) Премияльная выплата по итогам работы устанавливается за месяц (за квартал), в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учётом личного вклада работника.

При определении размеров выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премияльных выплат по итогам работы учитываются показатели эффективности работы и критерии оценки деятельности работников учреждения за отчетный период в соответствии с данными таблицы 4.

Таблица 4

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размеры выплаты (% от должност. оклада)
Выплата за стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания, выслугу лет	Стаж непрерывной работы более 3-х лет	Отсутствуют	Ежемесячно	20 %
	Стаж непрерывной работы более 5-ти лет			30 %
Выплата за качество выполняемых работ	Соблюдение работником качества предоставляемых услуг	1. Удовлетворенность клиентов качеством и количеством предоставленных социальных услуг, отсутствие обоснованных жалоб. 2. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, противопожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, требований по охране труда и т.д. 3. Соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения работников.	Ежемесячно	до 10 %
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,	1. Выполнение важных и ответственных работ. 2. Активное участие в общественной жизни учреждения. 3. Выполнение дополнительного объема работ, не входящего в круг должностных обязанностей.	Ежемесячно	до 100 %

	творчество и применение в работе современных технологий, форм и методов труда.			
Премияльная выплата по итогам работы за месяц (квартал)	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника	1. Итоги работы за отчетный период.	Ежемесячно	Максимальными размерами и не ограничивается
Премияльная выплата в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками		2. Эффективность работы по социальному обслуживанию клиентов.		
		3. Качественное выполнение особо важной (срочной) работы.		
		4. Привлечение внебюджетных и спонсорских средств для нужд учреждения.		

2.3.5. Выплата за классность водителям автомобилей всех типов, имеющим 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).

2.3.6. На основании предложений Балансовой комиссии выплаты стимулирующего характера работникам учреждения не устанавливаются, либо устанавливаются не в полном объеме (частично) в случае наличия в отчетном периоде нарушения трудовой и/или исполнительской дисциплины. Решение, с какого вида выплат и в каком объеме осуществляется снижение размера выплаты стимулирующего характера (за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальной выплаты по итогам работы за квартал) принимает Балансовая комиссия.

2.3.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

2.3.8. Директор учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда сумму экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления стимулирующих надбавок.

2.3.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, определенные настоящим подразделом, установлены в целях обеспечения единого подхода к оплате труда в организациях социального обслуживания.

### **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 учреждения - министерством социальной политики Нижегородской области;

- в отношении заместителей директора учреждения и главного бухгалтера – директором учреждения.

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

Группы по оплате труда директоров определяются с учетом сложности и масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения и утверждаются министерством социальной политики Нижегородской области.

3.3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже 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, 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 учреждением целевых показателей эффективности работы, в том числе с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

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 и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера) определяется министерством социальной политики Нижегородской области в соответствии с 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.

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

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

#### **Раздел 4. Другие вопросы оплаты труда**

1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований областного бюджета на обеспечение выполнения функций учреждения, являющимся государственным казенным учреждением Нижегородской области, и соответствующих лимитов бюджетных

обязательств в части оплаты труда работников учреждений, являющихся государственными казенными учреждениями Нижегородской области. Объем бюджетных ассигнований областного бюджета на обеспечение выполнения функций учреждения, являющимся государственным казенным учреждением Нижегородской области, в части оплаты труда работников может быть уменьшен только при условии уменьшения объемов выполняемой работы и предоставляемых государственных услуг.

2. Место выплаты заработной платы работникам учреждения определяется трудовым договором.

Заработная плата выплачивается в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором в соответствии с действующим законодательством, а именно 3 и 18 числа каждого месяца.

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.

3. Директор учреждения принимает решение об оказании материальной помощи работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Порядок и условия оказания материальной помощи определяются Положением об оказании материальной помощи работникам учреждения, утвержденным директором учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

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

**Размеры минимальных окладов**  
(минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы и повышающих коэффициентов по замещаемым должностям и профессиям работников государственного бюджетного учреждения «Социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних «Солнышко» Ленинского района города Нижнего Новгорода»

Таблица 1

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н (должности руководителей, специалистов и служащих)					
№ п/п	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Квалификационные уровни	Размер минимальн ого оклада (минималь ного должностн ого оклада)	Повышающие коэффициенты	Оклад с учетом повышающих коэффициентов
<b>ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня":</b>					
2	Техник	1 квалификационный уровень	6 065	1,00	6 065
3	Техник (II категории) Заведующий хозяйством	2 квалификационный уровень	6 065	1,03	6 247
4	Техник (I категории)	3 квалификационный уровень	6 065	1,2	7 278
<b>ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":</b>					
5	Бухгалтер Программист Специалист по персоналу	1 квалификационный уровень	7 278	1,0	7 278



	Специалист по охране труда Юрисконсульт				
	Бухгалтер (II категории) Программист (II категории) Специалист по охране труда (II категории) Юрисконсульт (II категории)	2 квалификационный уровень	7 278	1,05	7 642
	Бухгалтер (I категории) Программист (I категории) Специалист по охране труда (I категории) Юрисконсульт (I категории)	3 квалификационный уровень	7 278	1,10	8 006

Таблица 2

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н (профессии рабочих)					
№ п/п	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационные уровни	Минимальный размер ставки заработной платы	Повышающие коэффициенты	Оклад с учетом повышающих коэффициентов
<b>ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"</b>					
1		1 квалификационный уровень			
	Дворник Уборщик служебных помещений Сторож (вахтер)	1 квалификационный разряд	4 466	1,00	4 466
	Машинист по стирке и ремонту одежды Кастелянша Кладовщик Кухонный рабочий	2 квалификационный разряд	4 466	1,04	4 645
	Парикмахер	3 квалификационный разряд	4 466	1,09	4 868

ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"					
2		1 квалификационный уровень			
	Водитель автомобиля	4 квалификационный разряд	5 065	1,00	5 065
	Повар	5 квалификационный разряд	5 065	1,11	5 622

Таблица 3

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 года № 526 (должности медицинских работников)					
№ п/п	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационные уровни	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада)	Повышающие коэффициенты	Оклад с учетом повышающих коэффициентов
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"					
1	Медицинская сестра процедурной	4 квалификационный уровень	8 017	1,17	9 380
ПКГ "Врачи и провизоры"					
2	Врач – педиатр Врач – невролог	2 квалификационный уровень	10 859	1,00	10 859

Таблица 4

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 31 марта 2008 года № 149н (должности работников осуществляющих предоставление социальных услуг)					
№ п/п	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационные уровни	Размер минимального оклада (минимального должностного)	Повышающие коэффициенты	Оклад с учетом повышающих коэффициентов

			оклада)		
<b>ПКГ "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"</b>					
1	Специалист по социальной работе	1 квалификационный уровень	6 584	1,52	10 008
<b>ПКГ "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"</b>					
2	Заведующий отделением	-	10 118	1,15	11 636

Таблица 5

<b>Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н (должности педагогических работников)</b>					
№ п/п	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационные уровни	Размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Повышающие коэффициенты	Оклад с учетом повышающих коэффициентов
<b>ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал первого уровня"</b>					
1	Помощник воспитателя	-	5 758	1,00	5 758
<b>ПКГ "Педагогические работники"</b>					
2	Инструктор по труду Музыкальный руководитель	1 квалификационный уровень (без категории)	8 692	1,00	8 692
		I квалификационная категория	8 692	1,20	10 430
		высшая квалификационная категория	8 692	1,30	11 300
3	Педагог-организатор Педагог дополнительного образования	2 квалификационный уровень (без категории)	9 151	1,0	9 151
		I квалификационная категория	9 151	1,20	10 981
		высшая квалификационная категория	9 151	1,30	11 896
4	Социальный педагог	2 квалификационный уровень (без категории)	9 827	1,0	9 827
		I квалификационная категория	9 827	1,20	11 792

		категория			
		высшая квалификационная категория	9 827	1,30	12 775
5	Воспитатель	3 квалификационный уровень (без категории)	9 609	1,0	9 609
		I квалификационная категория	9 609	1,20	11 531
		высшая квалификационная категория	9 609	1,30	12 492
6	Педагог-психолог	3 квалификационный уровень (без категории)	10 320	1,0	10 320
		I квалификационная категория	10 320	1,20	12 384
	Методист	высшая квалификационная категория	10 320	1,30	13 416
7	Логопед Учитель-дефектолог	4 квалификационный уровень (без категории)	10 810	1,0	10 810
		I квалификационная категория	10 810	1,20	12 972
		высшая квалификационная категория	10 810	1,30	14 053