

Министерство труда и социальной защиты населения Забайкальского
края

Государственное учреждение социального обслуживания
«Нерчинский социально-реабилитационный центр для
несовершеннолетних «Гарант» Забайкальского края

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет ГУСО
«Нерчинский социально-
реабилитационный центр для
несовершеннолетних «Гарант»
Забайкальского края
«07» ноября 2023 г.

Председатель профсоюза
 Г.С. Яковлева

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГУСО «Нерчинский
социально-реабилитационный
центр для несовершеннолетних
«Гарант» Забайкальского края
«07» ноября 2023 г.

 В.Л. Филинова




ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Государственного учреждения социального обслуживания
«Нерчинский социально-реабилитационный центр для
несовершеннолетних «Гарант» Забайкальского края

г. Нерчинск
2023 год

СОГЛАСОВАНО
с профсоюзным комитетом
ГУСО НСРЦ «Гарант»
Забайкальского края


«07» ноября 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом ГУСО НСРЦ «Гарант»
Забайкальского края


от «07» ноября 2023 г. № 344

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного учреждения социального обслуживания «Нерчинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Гарант» Забайкальского края

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Государственного учреждения социального обслуживания «Нерчинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Гарант» Забайкальского края (далее - Положение) определяет условия и порядок оплаты труда работников ГУСО НСРЦ «Гарант» Забайкальского края (далее - учреждения).

Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- перечень, размер, порядок и условия применения компенсационных и стимулирующих выплат;
- другие вопросы оплаты труда;
- условия оплаты труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения.

1.2. Данное Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Законом Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» в целях совершенствования оплаты труда работников учреждения, повышения их мотивации к качественным результатам труда, а также создания условий для привлечения высококвалифицированных специалистов.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает в себя оклады (должностные оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами, законами Забайкальского края и Законом Забайкальского края «Об оплате

труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

1.4. В целях установления размеров окладов (должностных окладов) работников, компенсационных и стимулирующих выплат в учреждении создается постоянно действующая комиссия по оплате труда (далее – Комиссия) в составе главного бухгалтера, специалиста по кадрам, представителя профсоюзного органа. Председателем Комиссии является директор учреждения. В состав данной Комиссии могут быть включены другие работники, привлекаемые руководителем к работе по аттестации.

1.5. Комиссия действует на основании утверждаемого руководителем Положения о комиссии по оплате труда (*приложение № 2*) и руководствуется в своей работе настоящим Положением и другими действующими федеральными и краевыми нормативными актами по оплате труда в соответствии с требованиями по разграничению полномочий в области оплаты труда, установленными ст. 144 Трудового кодекса РФ. Результаты работы комиссии оформляются соответствующим протоколом.

1.6. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения по согласованию с Министерством и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих учреждения.

Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС).

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Фонд оплаты труда работников формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), компенсационных, стимулирующих выплат, доплаты до уровня минимального размера оплаты труда в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета края, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с методикой, утвержденной Министерством, *согласно приложению № 1 к настоящему Положению*.

1.9. Начисление выплат стимулирующего характера производится только в пределах планового фонда оплаты труда и не должно приводить к его перерасходу, в том числе с учетом сезонности в расходовании средств на оплату труда.

1.10. Директор учреждения с учетом мнения представительного органа работников утверждает Положение об оплате труда работников учреждения.

Ответственность за соблюдением законности, обоснованности и целесообразности расходования средств на оплату труда возлагается на директора и главного бухгалтера учреждения.

1.11. В случае если месячная заработная плата работников учреждений по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работникам учреждений производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда. Размер доплаты для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом, и размером начисленной заработной платы данного работника по основной работе за соответствующий период времени с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством).

Доплата, указанная в настоящем пункте, производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников учреждений.

1.12. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение), заключаемый между работником и работодателем.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Оклады (должностные оклады) работников учреждений устанавливаются локальными нормативными актами учреждений на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Наименований должностей (профессий) работников учреждений должно полностью соответствовать наименованию должностей (профессий), указанных в профессиональных квалификационных группах (далее – ПКГ). Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются в размерах не ниже базовых окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, установленных постановлением Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых

ставках заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края».

2.2. Размер окладов по должностям работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг, должности которых отнесены к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 года № 149н, устанавливаются из окладов в соответствии с *приложением № 3 к настоящему Положению*.

2.3. Размер окладов по должностям медицинских и фармацевтических работников учреждения, отнесенным к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 года № 526, устанавливаются в соответствии с *приложением № 4 к настоящему Положению*.

2.4. Размер окладов (должностных окладов) по должностям работников, отнесенным к ПКГ других видов экономической деятельности (образование, культура), утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 года № 570, от 05.05.2008 года № 216н, от 27.02.2012 года № 165н, установлены в соответствии с *приложением № 5 к настоящему Положению*.

2.5. Размер окладов по должностям, отнесенным к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года № 247н, устанавливаются в соответствии с *приложением № 6 к настоящему Положению*.

2.6. Размер окладов по профессиям рабочих, отнесенным к ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года № 248н, устанавливаются в соответствии с *приложением 7 к настоящему Положению*.

2.7. Высококвалифицированным рабочим учреждений, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, согласно Перечню наименований профессий, утвержденному постановлением Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края», по решению директора на основании протокола Комиссии и по согласованию с выборным профсоюзным органом могут устанавливаться оклады по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ в пределах средств, направляемых на оплату труда.

2.8. Оклады (должностные оклады) специалистов учреждений, работающих в сельской местности, повышаются на 25%.

Данный повышающий коэффициент к должностному окладу образует новый должностной оклад и учитывается при начислении иных

стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к образованному (новому) окладу.

3. Размер, порядок и условия применения компенсационных выплат

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

а) надбавка к окладу (должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) доплата за работу в ночное время;

в) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день;

г) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах края, в размерах, установленных законодательством).

3.2. Работникам учреждений социального обслуживания, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу) в размере 15 - 25 %. Размеры, условия и порядок предоставления указанной надбавки утверждены постановлением Правительства Забайкальского края от 23 июня 2014 года № 347.

3.3. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается надбавка в размере и в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Надбавка устанавливается по результатам проведенной специальной оценки условий труда на рабочих местах в размере не ниже 4% от оклада за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

При этом директор принимает меры по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах с целью разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников.

Если по результатам проведения специальной оценки условий труда или заключения государственной экспертизы условий труда на рабочем месте не определены вредные и (или) опасные производственные факторы, то осуществление указанной компенсации не производится, о чем работник извещается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Решение о введении надбавки за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда принимается Комиссией с учетом мнения представительного органа работников и обеспечения указанных выплат

финансовыми средствами. Перечень должностей, профессий с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа в которых дает право работникам на установление надбавки к окладу (должностному окладу), устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий труда (*приложение № 8 настоящего Положения*).

3.4. Доплата за работу в ночное время работникам учреждения производится в размере 50 % оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время в соответствии с Положением о доплате за работу в ночное время работникам государственных учреждений Забайкальского края, утвержденным постановлением Правительства Забайкальского края от 09 июля 2014 года № 392.

3.5. Доплаты работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в пределах средств, направляемых на оплату труда.

3.6. Размер часового оклада при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

3.7. Во всех случаях, предусмотренных настоящим разделом, компенсационные выплаты, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате, работникам учреждения устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах без учета других компенсационных и стимулирующих выплат.

3.8. Районный коэффициент и процентная надбавка устанавливаются к фактически начисленной заработной плате.

3.9. Гарантированная персональная надбавка для категорий «Специалист».

3.10. Доплата до прежнего уровня заработной платы (распространяется на категории обслуживающего персонала, получающего минимальный размер оплаты труда).

4. Размер, порядок и условия применения стимулирующих выплат

4.1. В перечень стимулирующих выплат работникам учреждений включаются:

- выплата за специфику работы;
- выплата за интенсивность;
- выплата за высокие результаты работы;
- надбавка за стаж непрерывной работы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка водителям за классность;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- система премирования.

4.2. Выплата за специфику работы устанавливается:

1) в соответствии с пунктом 3 статьи 5 Закона Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» за непосредственную работу с детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми с девиантным поведением, в размере 20% к должностному окладу.

4.3. Выплата за высокие результаты работы устанавливается работникам, имеющим квалификационные категории.

Выплата за высокие результаты работы устанавливается к должностному окладу в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории – 20,0 %;
- при наличии первой квалификационной категории – 15,0 %;
- при наличии второй квалификационной категории – 10,0%.

В отношении руководителей структурных подразделений учреждения квалификационная категория учитывается, если специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

4.4. Работникам учреждения устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы в размере 20-30 % к окладу (должностному окладу) в соответствии с Положением о надбавке работникам государственных учреждений социального обслуживания Забайкальского края, утвержденным постановлением Правительства Забайкальского края от 08 июля 2014 года № 390.

4.5. В соответствии со статьей 12 Закона Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» молодым специалистам учреждения устанавливается надбавка в размере 20% должностного оклада.

4.6. Порядок и условия выплаты надбавки за классность водителям учреждений в размере 10-25 % устанавливаются в соответствии с Положением о надбавке за классность водителям государственных учреждений социального обслуживания Забайкальского края, утвержденным постановлением Правительства Забайкальского края 04 июня 2014 года № 322.

4.7. В соответствии со статьей 13 Закона Забайкальского края «Об

оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» работникам учреждения устанавливается надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание.

4.8. Система премирования работников учреждений устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности учреждений по итогам работы за месяц, квартал, год и направлена на улучшение качества работы персонала учреждения. Локальными нормативными актами учреждений утверждаются показатели эффективности и результативности работы по каждой должности и профессии работников учреждения, а также бальная оценка каждого показателя и стоимостная оценка 1 балла. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена. При увольнении работника по собственному желанию до истечения соответствующего периода работник лишается права на получение премии по итогам периода.

4.9. Работникам учреждений могут быть выплачены единовременные премии по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, а также в случае награждения знаком «Отличник социально-трудовой сферы».

При премировании учитывается:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение рейтинга учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации проектов, федеральных и краевых целевых программ.

4.10. Размер, порядок и условия выплаты премии устанавливаются на основании положения о премировании (*приложение № 9 настоящего Положения*).

Размер премии работникам учреждения устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда за отчетный период по решению руководителя на основании протокола Комиссии и по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4.11. Стимулирующие выплаты устанавливаются и выплачиваются по решению руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.12. На стимулирующие выплаты направляются средства бюджета, а также могут быть использованы средства, поступающие от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. Порядок и условия распределения средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на стимулирующие выплаты, устанавливаются в

соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Должностные оклады, заработная плата заместителей руководителя устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада, заработной платы руководителя учреждения, главного бухгалтера – на 15 процентов ниже.

5.2. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается выплата за интенсивность в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом выполнения целевых показателей деятельности в соответствии с трудовым договором на срок не более одного года. Размер выплаты за интенсивность зависит от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Выплата за интенсивность заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается приказом директора в процентах от должностного оклада и не может быть больше, чем у директора учреждения.

5.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, в соответствии с Коллективным договором и в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами

Приложение № 1
к Положению
об оплате труда работников
ГУСО НСРЦ «Гарант»
Забайкальского края

**Методика
формирования фонда оплаты труда
Государственного учреждения социального обслуживания
«Нерчинский социально-реабилитационный центр для
несовершеннолетних «Гарант» Забайкальского края**

1. Фонд оплаты труда, источники, состав

1.1 Фонд оплаты труда (ФОТ) - общая сумма денежных средств, направленных на оплату труда работникам государственных учреждений социального обслуживания и занятости населения Забайкальского края (далее – учреждения), состоящая из базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, компенсационных, стимулирующих выплат и доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

Полный фонд оплаты труда - финансовые средства учреждения (независимо от источника), затраченные в течение конкретного периода времени на заработную плату, премиальные выплаты, различные доплаты работникам.

Базовый фонд оплаты труда - гарантированная часть заработной платы.

1.2. Для государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания, фонд оплаты труда может формироваться:

- за счет средств бюджета;
- средств, полученных учреждением за оказание платных социальных услуг в рамках государственного задания;
- средств от приносящей доход деятельности.

При определении фонда оплаты труда в общей сумме финансовых средств учреждения необходимо учитывать целевые значения средней заработной платы медицинского персонала, социальных и педагогических работников, утвержденные «дорожной картой».

1.3. Для государственных казенных учреждений фонд оплаты труда формируется за счет средств бюджета.

1.4. Фонд оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания состоит из базовой (гарантированной) и стимулирующей части:

$$\text{ФОТ} = (\text{ФОТб} + \text{ФОТст}) * \text{РК}, \text{ где}$$

ФОТб - фонд оплаты труда базовый, гарантированная часть фонда оплаты труда, включающая:

- базовые оклады (должностные базовые оклады), базовые ставки заработной платы;

- повышающие коэффициенты к окладам специалистам, работающим на селе (25%);

- компенсационные выплаты (выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда; за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка); за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни);

- и другие расходы на оплату труда, предусмотренные статьей 255 Налогового кодекса Российской Федерации;

- доплату до уровня минимального размера оплаты труда.

ФОТст - фонд оплаты труда, направляемый на стимулирующие выплаты, включающий все виды стимулирующих выплат, предусмотренных локальными актами учреждения.

РК- районный коэффициент к заработной плате и процентная надбавка к заработной плате, установленные в соответствии с федеральным и региональным законодательством.

Удельный вес базовой части фонда оплаты труда в среднемесячной заработной плате работников определяется в размере не менее 60 %, стимулирующей части - до 40 %.

2. Планирование базовой части фонда оплаты труда

2.1. Для определения суммы, необходимой на оплату труда штатным работникам государственных учреждений социального обслуживания штатным расписанием учреждения, согласованным в установленном порядке с Министерством.

2.2. Расчет базового фонда оплаты труда (ФОТб) производится по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{Сдо} + \text{Ову} + \text{Опр} + \text{Онв} + \text{Озо} + \text{Одр} + \text{Омрот}$$

с отражением данных расчетов в таблице № 1.

2.2.1. Расходы на оплату труда по базовым окладам (Сдо) определяются исходя из утвержденной штатным расписанием численности должностей служащих и профессий рабочих и размера базового должностного оклада с учетом повышения на 25 % окладов (должностных окладов) руководителей и специалистов учреждений, занятых на рабочих местах, находящихся в сельской местности.

2.2.2. Расходы на оплату компенсационных выплат работникам, занятым

на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Ову), определяется путем умножения суммы должностных окладов по должностям служащих и профессий рабочих согласно штатному расписанию на размер указанной выплаты (15 % или 25 %) в соответствии пунктом 4 статьи 3 Закона Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

2.2.3. Расходы на оплату труда работников учреждения в выходные и нерабочие праздничные дни (Опр) определяются согласно таблице № 2.

2.2.4. Расходы на осуществление доплаты за работу в ночное время (Онв) определяется согласно таблице № 3.

2.2.5. Расходы на оплату труда работников, замещающих основных работников учреждения, уходящих в отпуск, отсутствие которых требует замены работника согласно утвержденному перечню должностей (Озо), согласно таблице № 4.

2.2.6. Расчет сумм, необходимых для оплаты больничных (3 дня за счет средств работодателя) (Одр) производится на основании факта за прошедший год.

2.2.7. Расходы на доплату до уровня минимального размера оплаты труда (Омрот) определяются исходя из утвержденной штатным расписанием численности должностей служащих и профессий рабочих, у которых месячная заработная плата с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

3. Планирование стимулирующей части фонда оплаты труда

3.1. Расчет фонда оплаты труда, направляемый на стимулирующие выплаты (ФОТст), производится по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{Онс} + \text{Окв} + \text{Омс} + \text{Опз} + \text{Оср} + \text{Опр}$$

с отражением результатов расчетов в таблице № 5.

3.1.1. Расходы на оплату стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы или надбавки за выслугу лет (Онс) определяется путем умножения годовой суммы должностных окладов по должностям служащих и профессий рабочих согласно штатному расписанию на размер указанной выплаты (20 % или 30%) или (10 %, 20 %, 30 %) в соответствии со статьями 9, 10 Закона Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

3.1.2. Расходы на оплату стимулирующей выплаты за наличие классности водителям (Окв) определяется путем умножения годовой суммы должностных окладов по профессии «водитель» на размер данной выплаты (15% или 25%), установленной постановлением Правительства Забайкальского края от 04 июня 2014 года № 322 «Об утверждении Положения о надбавке водителям за классность водителям государственных учреждений Забайкальского края».

3.1.3. Расходы на оплату стимулирующей выплаты молодым

специалистам (Омс), являющимся лицами в возрасте до 30 лет, впервые заключившим трудовой договор с краевыми учреждениями в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования, определяется путем умножения годовой суммы должностных окладов таких специалистов на размер выплаты в соответствии со статьей 12 Закона Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

3.1.4. Расходы на оплату стимулирующей выплаты за наличие ученой степени, почетного звания (Опз) определяются путем умножения годовой суммы должностных окладов работников (служащих, рабочих) на размер выплаты в соответствии со статьей 13 Закона Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

3.1.5. Расходы на оплату стимулирующей выплаты за специфику работы -за непосредственную работу с детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми с девиантным поведением (Осп) определяется путем умножения годовой суммы должностных окладов по должностям служащих согласно штатному расписанию на размер указанной выплаты в соответствии с пунктом 3 статьи 5 Закона Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

3.1.6. Расходы на премиальные выплаты (Осп) определяется в соответствии с локальными нормативными актами государственных учреждений с учетом показателей эффективности и результативности деятельности учреждений.

3.2. Фонд оплаты труда, направляемый на стимулирующие выплаты (ФОТст), рассчитанный в соответствии с пунктом 3.1. настоящей Методики, подлежит уточнению (корректировке) после доведения Министерством объема годового фонда оплаты труда (полного), входящего в сумму субсидии на выполнение государственного задания. Размер фонда оплаты труда, направляемого на стимулирующие выплаты (ФОТст) определяется как разница между объемом годового фонда оплаты труда (полного) и его базовой части, рассчитанной в соответствии с разделом 2 настоящей Методики.

Таблица № 2

Определение расходов на оплату работников в выходные и нерабочие праздничные дни (Опр)

Категория работников	Количество штатных единиц	Количество праздничных дней	Количество праздничных часов	Средний оклад в час, (руб.)	Сумма расходов на год, руб.
1	2	3	4 = гр.2 x гр.3 x 24	5	6 = гр.4 x гр.5
Педагогические работники					
Медицинские работники					
Прочий персонал					
Всего					

Определение расходов на оплату персонала за работу в ночное время (Онв)

Категория персонала	Количество платных единиц	Количество ночных смен	Количество ночных часов с 22.00 до 6.00 (8час)	Общее число ночных смен в год (час)	Средний оклад в час, (руб.)	Размер доплаты в час, %	Сумма расходов на год, руб.
1	2	3	4 = гр.3 x 8	5 = гр.2 x гр.4	6	7	8 = гр.5 x гр.6 x гр.7
Педагогические работники							
Медицинские работники							
Прочий персонал							
Всего							

Таблица № 4

Определение расходов на оплату труда работников, замещающих основных работников учреждений, уходящих в отпуск, отсутствие которых требует замены работника согласно утвержденному перечню должностей (Озо)

Категория персонала	Количество штатных единиц	Количество дней отпуска	Количество часов согласно графику работы	Средняя заработная плата в час, руб.	Сумма расходов на год, руб.
1	2	3	4 = гр.3 x 7,2 час	5	6 = гр.4 x гр.5
Педагогические работники					
Медицинские работники					
Всего					

Расчет фонда оплаты труда, направляемый на стимулирующие выплаты (ФОТст)

Категории работников	Кол-во штатных единиц	Сумма базовых окладов	за стаж непрерывной работы	за наличие классности водителей	выплаты молодым специалистам	за наличие ученой степени, почетного звания	за специфика работы	премиальные выплаты	ВСЕГО ФОТст
		(Сод)	(Онс)	(Окв)	(Омс)	(Опз)	(Осп)	(Осп)	
А	1	2	3	4	5	6	7	8	9
АУП									
Социальные работники									
Педагогические работники									
Медицинские работники									
Прочий персонал									
Всего									

Приложение № 2
к Положению
об оплате труда работников
ГУСО НСРЦ «Гарант»
Забайкальского края

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по оплате труда
ГУСО НСРЦ «ГАРАНТ» Забайкальского края

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее положение регламентирует деятельность комиссии по оплате труда (далее – Комиссия) работников ГУСО НСРЦ «Гарант» Забайкальского края (далее Учреждение), действующей в целях анализа качества работы работников Учреждения, установления стимулирующих выплат работникам Учреждения.
- 1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Забайкальского края», Уставом Учреждения.
- 1.3. Комиссия является постоянно действующим коллегиальным органом. В состав комиссии включаются: директор Учреждения, специалист по кадрам, председатель профсоюзного комитета или его представитель, главный бухгалтер, представители трудового коллектива.

2. ЗАДАЧИ КОМИССИИ

- 2.1. Комиссия осуществляет оценку деятельности работников Учреждения на основании отчетов социальных работников и заведующих отделениями.
- 2.2. Определяет размер стимулирующих выплат в соответствии с разработанными критериями оценки качества труда.
- 2.3. Рассматривает предложения о распределении доплат и стимулирующих надбавок.
- 2.4. Согласовывает распределение стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 2.5. Проводит работу по совершенствованию критериев и показателей стимулирующих выплат фонда оплаты труда.
- 2.6. Принимает участие в разработке Положения об оплате труда и коллективного договора.
- 2.7. Принимает решение о введении надбавки к окладу (должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам проведения специальной оценки

условий труда с учетом мнения представительного органа работников и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3. ПОРЯДОК РАБОТЫ

- 3.1. Комиссию возглавляет директор Учреждения, который является ее председателем.
- 3.2. Состав Комиссии (не четное число членов) утверждается приказом по Учреждению.
- 3.3. Члены Комиссии обязаны участвовать в заседаниях комиссии, выполнять поручения председателя комиссии, обеспечивать объективность принимаемых решений.
- 3.4. Периодичность заседания Комиссии - не реже одного раза в месяц.
- 3.5. Решение Комиссии оформляется протоколом. Протокол Комиссии подписывается всеми членами комиссии, принимающими участие в ее работе.
- 3.6. На основании решения Комиссии издается приказ директора Учреждения, который является основанием для начисления и выплаты стимулирующих и других выплат сотрудникам Учреждения.
- 3.7. Протоколы заседаний Комиссии хранятся у секретаря комиссии.
- 3.8. Комиссия вправе пересматривать критерии для оценки качества и установления выплат стимулирующего характера с последующим внесением изменений в Положение об оплате труда.

Приложение № 3
к Положению
об оплате труда работников
ГУСО НСРЦ «Гарант»
Забайкальского края

Оклады по должностям работников, занятых в сфере предоставления
социальных услуг

Наименование должностей	Квалификацио нный уровень	Рекоменд уемый размер оклада, (руб.)
ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
Социальный работник	Не установлен	7807
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
Специалист по социальной работе;	1	8315
ПКГ «Должности руководителей в учреждениях социального обслуживания, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
Заведующий отделением (социальной службой)	Не установлен	
в том числе:		
Заведующий отделением социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов: - с численностью обслуживаемых свыше 200 чел.		11799
Заведующий другим отделением в комплексных центрах социального обслуживания населения, отнесенных ко 2 группе по оплате труда директоров: - заведующий отделением срочного социального обслуживания; - заведующий отделением психолого- педагогической помощи семье и детям; - заведующий отделением дневного пребывания и социального патронажа; - заведующий отделением по предоставлению жилых помещений по договору найма		11799

Приложение № 4
к Положению
об оплате труда работников
ГУСО НСРЦ «Гарант»
Забайкальского края

Оклады по должностям медицинских и фармацевтических
работников

Наименование должностей	Квалификационный уровень	Рекомендуемый размер оклада, (руб.)
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
Санитар;	1	5477
Помощник по уходу;		5477
Сестра-хозяйка;		5784
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
Медицинский дезинфектор	1	5832
Медицинская сестра диетическая	2	6274
Медицинская сестра палатная (постовая)	3	6493
Фельдшер	4	6644
Старшая медицинская сестра;	5	6796
ПКГ «Врачи и провизоры»		
Врачи-специалисты	2	9791

Приложение № 5
к Положению
об оплате труда работников
ГУСО НСРЦ «Гарант»
Забайкальского края

Оклады по должностям работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам других видов экономической деятельности

Наименование должностей	Квалификационный уровень	Рекомендуемый размер оклада, (руб.)
ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»		
Младший воспитатель	1	7959
ПКГ «Должности педагогических работников»		
Инструктор по труду; Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	1	9312
Социальный педагог	2	9490
Педагог-психолог; воспитатель;	3	9668
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
Библиотекарь	Не установлен	8564

Приложение № 6
к Положению
об оплате труда работников
ГУСО НСРЦ «Гарант»
Забайкальского края

Оклады (должностные оклады) по профессиональным
квалификационным группам «Общепромышленные должности
руководителей, специалистов и служащих»

Наименование профессиональных квалификационных групп	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Рекомендуемый размер оклада, (руб.)
Общепромышленные должности служащих первого уровня	1	Секретарь-машинистка; Экспедитор Специалист по охране труда	7760
Общепромышленные должности служащих второго уровня	2	Заведующий складом	8362
Общепромышленные должности служащих третьего уровня	1	Бухгалтер; специалист по кадрам; Администратор баз данных;	9570
		Заместитель главного бухгалтера	11082
Общепромышленные должности служащих четвертого уровня	3	Начальник филиала	10980

Приложение № 7
к Положению
об оплате труда работников
ГУСО НСРЦ «Гарант»
Забайкальского края

Оклады по общеотраслевым профессиям рабочих

Наименование профессиональных квалификационных групп	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Рекомендуемый размер оклада, (руб.)
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1	Сторож; уборщик служебных помещений; машинист по стирке и ремонту спецодежды; кухонный работник; конюх; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	6326
	1	Швея; слесарь-сантехник; слесарь-электрик	6642
	1	Кастелянша; кладовщик; пекарь	6518
	1	Парикмахер; повар	6844
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1	Водитель автомобиля;	7093
	2	Официант	7650

Приложение № 8
к Положению
об оплате труда работников
ГУСО НСРЦ «Гарант»
Забайкальского края

**Перечень
должностей, профессий с вредными и (или) опасными и иными особыми
условиями труда, работа в которых дает право работникам на
установление надбавки к окладу (должностному окладу)**

Наименование должностей профессий	Результаты проведения специальной оценки условий труда или заключение государственной экспертизы условий труда на рабочем месте			Надбавка к окладу (должностному окладу), принятая Комиссией и утвержденная приказом учреждения
	наименование организации	реквизиты документа: дата и номер	рекомендованный размер надбавки к окладу	
Машинист по стирке и ремонту спецодежды, пекарь, повар, кухонный работник, официант, санитар, помощник по уходу (сиделка).				12%
Водитель, сестра хозяйка, младший воспитатель, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра диетическая, фельдшер, медицинский дезинфектор, слесарь-сантехник				4%

**Положение
о премировании работников ГУСО НСРЦ «ГАРАНТ»
Забайкальского края**

1. Данное положение о премировании работников ГУСО НСРЦ «Гарант» (далее - Учреждение) Забайкальского края на основании итогов производственной и финансово-хозяйственной деятельности за месяц (далее - Положение) является документом, регламентирующим:

- условия премирования;
- порядок формирования фонда стимулирования;
- показатели стимулирования;
- условия единовременного премирования.

2. Премирование работников в учреждении производится ежемесячно (ежеквартально) при условии выполнения показателей, установленных государственным заданием.

3. Выплата премии производится в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в качественном исполнении трудовых обязанностей, повышении профессионального уровня, развитии творческой инициативы при выполнении уставных функций учреждения, применении современных технологий в работе, повышении эффективности деятельности, улучшения качества оказываемых социальных услуг, инициативы при выполнении поставленных задач.

4. При определении размера стимулирующей выплаты в виде премии по показателям деятельности учреждение использует индивидуальную оценку результатов труда каждого работника учреждения (за исключением директора). Размер премии работникам (за исключением, отдельных категорий работников – социальные и педагогические работники), заместителям директора, главному бухгалтеру ограничен размером премии в %, установленной директору учреждения. На стимулирующие выплаты направляются средства бюджета, а также могут быть использованы средства, поступающие от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

5. Оценка результатов труда каждого работника осуществляется на заседаниях комиссии по оплате труда учреждения, на которые приглашаются руководители структурных подразделений, представители профсоюзного комитета учреждения. Отчетный период для оценки результатов труда – месяц (квартал).

6. Фонд стимулирующих выплат по отдельной категории работников

формируется на основе достижения утвержденных целевых значений средней заработной платы по отдельным категориям работников в пределах доведенных средств на оплату труда.

Социальным работникам отделений социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов случае перевыполнения норматива обслуживания устанавливается премия в процентном отношении к должностному окладу, согласно выполненным услугам (приложение № 1 к настоящему Положению о премировании).

Фонд стимулирующих выплат по общеотраслевым должностям (профессиям) формируется из экономии ФОТ в пределах доведенных средств на оплату труда.

7. Премирование осуществляется за фактически отработанное время и конкретные показатели на основании приказа руководителя учреждения.

Работники, не проработавшие полный расчетный период, премируются с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени. Премия не начисляется, если вновь принятый работник проработал менее половины периода, за который осуществляется премирование, либо уволился до истечения премируемого периода.

Каждый случай премирования рассматривается Комиссией по согласованию с руководителем подразделения в индивидуальном порядке.

8. Порядок не начисления премий.

Премия может быть не начислена в связи с допущенными нарушениями:

- не соблюдение внутреннего трудового распорядка;
- ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- не выполнение отдельных показателей государственного задания;
- несвоевременное, некачественное представление отчетности, информации;
- необоснованное нарушение штатной, финансовой дисциплины;
- не выполнение требований по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима.

Каждый случай депремирования рассматривается Комиссией по согласованию с руководителем подразделения в индивидуальном порядке. Решение не начислении выплат стимулирующего характера устанавливается комиссией.
