

**Приложение 2**  
**к коллективному договору**  
**на 2018-2020 годы**

Мнение представительного  
органа работников учтено  
(протокол № \_\_ от \_\_\_\_\_)

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора  
ГБУ «Перевозский дом-интернат»  
от \_\_\_\_\_ №\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда**  
**работников государственного бюджетного учреждения**  
**«Перевозский дом-интернат для престарелых и инвалидов»**  
**(далее Положение)**

**Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 года № 88-3 «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» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации Нижегородской области.

1.2. Система оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения «Перевозский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (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 г. № 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 г. № 230 (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по ПКГ (по 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, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются соглашением, коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, с учетом мнения представительного органа работников и являются обязательными для заключения 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, 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 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 28 декабря 2012 г. № 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 Учреждения утверждается директором Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения.

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 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.

Основной персонал Учреждения – работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности 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.

## **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 руководителем Учреждения на основании данных таблиц 1-6 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 руководителем 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, отнесенные 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 «медицинский психолог», «специалист по реабилитации инвалидов», а также 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 «Должности	

работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» и по ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:	
II категории	1,10
I категории	1,20
Ведущий	1,30
2. Работникам организаций социального обслуживания, замещающим должности руководителей структурных подразделений, педагогических, медицинских и фармацевтических работников, специалистов и служащих (за исключением руководителей организаций социального обслуживания, их заместителей, главных бухгалтеров и главных медицинских сестер), постоянно работающих на селе в должностях, для занятий которых требуется наличие среднего профессионального или высшего профессионального образования	1,25

Врачам – руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Провизорам и фармацевтам – руководителям аптек в составе Учреждения квалификационная категория учитывается по специальности «Управление и экономика фармации» или по провизорской (фармацевтической) специальности.

Руководителям Учреждения, их заместителям, главным бухгалтерам и главным медицинским сестрам повышения, указанные в пунктах 2 и 3 таблицы 1 учитываются в составе оклада (должностного оклада).

2.1.4. В результате применения повышений, указанных в пункте 2.1.3 настоящего Положения, образуется 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:

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

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).

### **3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера производить согласно Положению об установлении выплат компенсационного характера (Приложение № 3 к коллективному договору).

Выплата за работу с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда устанавливается работникам в размере 15 - 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с Перечнем подразделений и должностей (Приложение прилагается).

### **4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Выплаты стимулирующего характера производить согласно Положению об установлении выплат стимулирующего характера (Приложение № 4 к коллективному договору).

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

4.3. Выплачивать материальную помощь согласно Положению о материальной помощи (Приложение № 5 к коллективному договору) при наличии экономии фонда оплаты труда по Учреждению.

Решение об оказании материальной помощи Руководителю Учреждения принимается министерством социальной политики Нижегородской области.

4.4. Заработную плату выплачивать дважды – 1 и 16 числа каждого месяца.

4.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

## **5. Другие вопросы оплаты труда**

5.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения, являющихся государственными казенными учреждениями Нижегородской области, формируется исходя из объема бюджетных ассигнований областного бюджета на обеспечение выполнения функций Учреждения, являющейся государственным казенным учреждением Нижегородской области, и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждения, являющихся государственными казенными учреждениями Нижегородской области. Объем бюджетных ассигнований областного бюджета на обеспечение выполнения функций Учреждения, являющихся государственными казенными учреждениями Нижегородской области, в части оплаты труда работников может быть уменьшен только при условии уменьшения объемов выполняемой работы и предоставляемых государственных услуг.

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

5.2. Место выплаты заработной платы работникам Учреждения определяется коллективным или трудовым договорами.

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

Работодатель при выплате заработной платы, извещает в письменной форме работников:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему 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.

\_\_\_\_\_

**Учтено мнение представительного органа работников коллектива, соблюдена процедура статьи 372 Трудового Кодекса Российской Федерации**

\_\_\_\_\_

**С положением ознакомлены** \_\_\_\_\_