

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
ГБУ «Сормовский дом-интернат»
№ 12 от 21 февраля 2018

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников

Государственного бюджетного учреждения

«Сормовский дом - интернат для престарелых и инвалидов»

г. Нижний Новгород

2018 год

Раздел 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБУ «Сормовский дом-интернат» 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 государственных учреждений социальной защиты населения Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 12 июля 2016 года № 453 «О внесении изменений в постановление Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 467» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

2. Система оплаты труда работников ГБУ «Сормовский дом-интернат» устанавливается и изменяется с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

б) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

в) Перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 229;

г) Перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 230;

д) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Нижегородской региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

ж) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

з) мнения представительного органа работников.

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

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов (базовых ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам должностные оклады (ставки заработной платы) работников, занимающих должности служащих (осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих), входящих в эти профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов (базовых ставок заработной платы).

4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, размеры и условия выплат стимулирующего характера, размеры и условия выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. 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.

6. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

7. 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.

8. Положение об оплате труда, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера в ГБУ «Сормовский дом-интернат» устанавливаются соглашением, коллективным договором и локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

9. Штатное расписание ГБУ «Сормовский дом-интернат» в соответствии с уставом утверждается директором Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения.

10. Индексация (повышение) заработной платы работников ГБУ «Сормовский дом-интернат» 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.

11. 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.

12. 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.

Основной персонал - работники ГБУ «Сормовский дом-интернат», непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, а также их непосредственные руководители (персонал, непосредственно участвующий в процессе оказания услуг).

Вспомогательный персонал - работники ГБУ «Сормовский дом-интернат», создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал - работники ГБУ «Сормовский дом-интернат», занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения (персонал, не участвующий непосредственно в процессе оказания услуг).

Раздел 2. Порядок и условия оплаты труда

Подраздел 1. Основные условия оплаты труда

1. Система оплаты труда работников Учреждения включает:

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

2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются директором Учреждения на основании данных таблиц 1–3 приложения 1 к настоящему Положению, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы (Приложение 2).

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

3. 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

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

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

5. Работникам Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам за:

Таблица 2

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

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

5.2. Повышение 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.

6. Повышение должностных окладов производится в следующие сроки:

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

7. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктом 5 настоящего подраздела, не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при установлении компенсационных и стимулирующих выплат.

Подраздел 2. Выплаты компенсационного характера

1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам ГБУ «Сормовский дом-интернат» устанавливаются выплаты компенсационного характера.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

- процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ.

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

2.1. 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.

2.1.1. Выплаты работникам, обслуживающим особый контингент лиц, устанавливаются в следующих размерах от должностного оклада, ставки заработной платы, в соответствии с перечнем учреждений, подразделений и должностей: (Приложение) № 3.

Таблица 3

№ п/п	Наименование учреждения и подразделений	Наименование должностей	Размер выплаты
1.	Дом-интернат для престарелых и инвалидов		
1.1	Структурные подразделения: <ul style="list-style-type: none">• аппарат учреждения;	Работники, непосредственно обслуживающие	15

	<ul style="list-style-type: none"> • хозяйственная часть • медико-социальное отделение 	КОНТИНГЕНТ	
1.2	Медико-социальное отделение	Работники, непосредственно обслуживающие лежащих больных	25

2.2. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

2.2.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Учреждения устанавливается доплата с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисляется в процентах от ставки заработной платы, должностного оклада по основной профессии (должности) с учетом повышающего коэффициента за работу на селе и закрытых административно-территориальных образованиях без учета других повышений и выплат. Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенного фонда оплаты труда.

2.2.2. 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.

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

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Подраздел 3. Выплаты стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера направлены на обеспечение заинтересованности работников Учреждения в конечных результатах труда и устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность, объем (интенсивность) и качество его работы.

2. Выплаты устанавливаются либо в абсолютном размере, либо в процентном соотношении к должностным окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ.

3. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, в Учреждении могут быть установлены следующие выплаты:

- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – выплата за стаж непрерывной работы);
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.1. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в размере от 20 до 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы работников за продолжительность непрерывной работы в Учреждении, определенную в соответствии с Порядком исчисления непрерывного трудового стажа (Приложение) № 5:

Таблица 4

Категории работников	Основание повышения	Размер выплаты
1. Всем работникам Учреждения	Стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях свыше 3 лет	20
	стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях свыше 5 лет	30

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

3.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основании оценки деятельности работников Учреждения с учетом критериев и показателей результативности работы, утверждаемых по каждой должности (группе должностей) работников локальным нормативным актом Учреждения.

3.2.1. Выплата за качество выполняемых работ является обязательной при условии соблюдения работником качества предоставляемых услуг и устанавливается ежеквартально. Размер данной выплаты предельными размерами не ограничивается.

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) .

3.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ежеквартально в зависимости от сложности, напряженности, интенсивности, трудоемкости и фактических результатов деятельности работника, учитывает участие в проведении значимых мероприятий, выполнении особо важных работ, инициативу,

творчество и применение в работе современных технологий, форм и методов труда. Размер данной выплаты может составлять до 100 процентов должностного оклада, ставки заработной платы работников по соответствующим ПКГ.

3.2.3. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, календарный год, в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника.

4. Предельные размеры выплат стимулирующего характера и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда предусматриваются в коллективном договоре и настоящим положением, утвержденным директором ГБУ «Сормовский дом-интернат» и согласованным с представительным органом работников Учреждения с учетом методических рекомендаций министерства социальной политики Нижегородской области.

5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также до 30% средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на указанные цели.

6. Руководитель Учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда сумму экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления выплат стимулирующего характера.

Раздел 3. Условия оплаты труда руководителя и главного бухгалтера учреждения.

Заработная плата руководителя и главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

- в отношении руководителя Учреждения - министерством социальной политики Нижегородской области;
- в отношении главного бухгалтера - руководителем Учреждения.

1. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от группы по оплате труда.

Группы по оплате труда руководителя определяются с учетом сложности и масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации социального обслуживания и утверждаются министерством социальной политики Нижегородской области.

2. Должностной оклад главного бухгалтера Учреждения устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

3. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются на общих основаниях в соответствии с подразделом «Выплаты компенсационного характера» настоящего Положения.

4. Выплаты стимулирующего характера главному бухгалтеру устанавливаются на общих основаниях в соответствии с подразделом «Выплаты стимулирующего характера» настоящего Положения.

5. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются министерством социальной политики Нижегородской области в зависимости от исполнения организацией социального обслуживания целевых показателей эффективности работы, в том числе с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

В качестве показателя эффективности работы руководителя Учреждения по решению министерства социальной политики Нижегородской области может быть установлен рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением Правительства Нижегородской области.

6. Предельные размеры выплат стимулирующего характера, за исключением выплаты за стаж непрерывной работы, и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя Учреждения определяется министерством социальной политики Нижегородской области.

7. Индексация заработной платы руководителя Учреждения, 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.

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

Материальная помощь руководителю учреждения выплачивается в следующих случаях:

- в случае дорогостоящего лечения при временной нетрудоспособности;
- в случае возникновения чрезвычайных обстоятельств (пожар, стихийные бедствия и др.);
- в случае смерти близкого родственника (супруга, родителей, детей, брата, сестры);
- при выходе на пенсию;
- к юбилейным датам – 50 лет, 60 лет;
- при государственной регистрации заключения брака;
- при рождении ребенка,

а также к ежегодному основному оплачиваемому отпуску в размере, не превышающем 200% должностного оклада на основании приказа Министерства социальной политики Нижегородской области при наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения.

9. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, главной медицинской сестры) установлен приказом Министерства социальной политики Нижегородской области от 01.09.2016 года № 487 и составляет предельный уровень – 5,5.

Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников организаций социального обслуживания, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

10. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О

типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Раздел 4. Другие вопросы оплаты труда

1. Фонд оплаты труда работников ГБУ «Сормовский дом-интернат» формируется на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и на плановый период) исходя из размера субсидий Учреждению на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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.

3. Руководитель Учреждения вправе принять решение об оказании материальной помощи работникам Учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда и при наличии его экономии.

4. Материальная помощь оказывается работникам, для которых работа в Учреждении является основным местом работы.

5. Порядок и условия оказания материальной помощи определяются коллективным договором, утвержденным руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения, и может быть оказана в следующих случаях:

- в случае дорогостоящего лечения при временной нетрудоспособности;
- в случае возникновения чрезвычайных обстоятельств (пожар, стихийные бедствия и др.);
- в случае смерти близкого родственника (супруга, родителей, детей, брата, сестры);
- при выходе на пенсию;

- к юбилейным датам- 50, 60, 70, 75 лет;
- при государственной регистрации заключения брака;
- при рождении ребенка;
- к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

6. Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора Учреждения по личному заявлению работника, при предоставлении работником документов, подтверждающих возникновение права на получение материальной помощи.

7. Материальная помощь может выплачиваться в размере до 200% должностного оклада, ставки заработной платы работников Учреждения или в абсолютной величине.

7.1 В случае смерти работника материальная помощь выплачивается супруге (супругу), а при её (его) отсутствии, проживающим совместно с ней (ним) совершеннолетним детям или родителям.

**Размеры минимальных окладов
(минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы и
повышающих коэффициентов по замещаемым должностям и профессиям
работников государственных учреждений социальной защиты населения**

Таблица 1

**Размеры минимальных окладов
(минимальных должностных окладов) по профессиональным
квалификационным группам и повышающие коэффициенты
по замещаемой должности для работников Учреждений,
относящихся к общеотраслевым должностям
руководителей, специалистов и служащих**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада)	Повышающие коэффициенты
1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:	3 298	
1.1.	1 квалификационный уровень		1,00
1.2.	2 квалификационный уровень		1,10
2.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:	3 455	
2.1.	1 квалификационный уровень		1,00
2.2.	2 квалификационный уровень		1,11
2.3.	3 квалификационный уровень *		1,29
2.4.	4 квалификационный уровень		1,50
3.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:	4 461	
3.1.	1 квалификационный уровень		1,00
3.2.	2 квалификационный уровень		1,05
3.3.	3 квалификационный уровень **		1,10
3.4.	4 квалификационный уровень ***		1,34

Примечание:

* Для работников, замещающих должности «заведующий общежитием», «заведующий производством (шеф-повар)», «заведующий столовой», «начальник хозяйственного отдела» и другие, дополнительно устанавливается отраслевой повышающий коэффициент к должностному окладу - 1,24.

** Для работников, замещающих должность «инженер-программист (программист)» 1 внутридолжностной категории, дополнительно устанавливается отраслевой повышающий коэффициент к должностному окладу - 1,09.

*** Для работников, замещающих должность ведущий «инженер-программист (программист)», дополнительно устанавливается отраслевой повышающий коэффициент к должностному окладу - 1,24.

Таблица 2

**Размеры минимальных ставок
заработной платы по профессиональным квалификационным
группам и повышающие коэффициенты по профессиям
для работников Учреждений, относящихся
к общеотраслевым профессиям рабочих**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н	Минимальный размер ставки заработной платы	Повышающие коэффициенты
1.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:	3 170	
1.1.	1 квалификационный уровень:		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:		
	1 квалификационного разряда		1,00
	2 квалификационного разряда		1,04
	3 квалификационного разряда		1,09
	2 квалификационный уровень:		1,14
	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)		
2.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:	3 620	
2.1.	1 квалификационный уровень:		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:		
	4 квалификационного разряда		1,00
	5 квалификационного разряда		1,11
	2 квалификационный уровень:		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных		

	разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:		
	6 квалификационного разряда		1,23
	7 квалификационного разряда		1,35
2.3.	3 квалификационный уровень:		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,49
2.4.	4 квалификационный уровень:		
	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1–3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)		1,63–1,79

Таблица 3

**Размеры минимальных окладов
(минимальных должностных окладов) по профессиональным
квалификационным группам и повышающие коэффициенты
по замещаемой должности для медицинских
и фармацевтических работников Учреждений**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 года № 526	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада)	Повышающие коэффициенты
1.	ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»:		
	1 квалификационный уровень	4649	1,00
2.	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:		
2.1.	1 квалификационный уровень	5418	1,00
2.2.	2 квалификационный уровень		1,10
2.3.	3 квалификационный уровень		1,15
2.4.	4 квалификационный уровень		1,17
2.5.	5 квалификационный уровень		1,24
3.	ПКГ «Врачи и провизоры»:		
3.1.	1 квалификационный уровень	6190	1,00
3.2.	2 квалификационный уровень	6842	1,00
4.	ПКГ «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	7261	1,00

**Определение размеров должностных окладов для должностей
работников ГБУ «Сормовский дом-интернат» с 16.08.2016г.**

№ п/п	Наименование должности	Профессиональная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер ставки заработной платы	Повышающий коэффициент (за квалификацию, уровень, категорию)	Размер ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента (должностной оклад)
1	2	3	4	5	6	7
1	Юрисконсульт	1	3	4461	1	4461
2	Бухгалтер	2	3	4461	1,05	4684
3	Бухгалтер	1	3	4461	1	4461
4	Специалист по охране труда	1	3	4461	1	4461
5	Специалист по кадрам	1	3	4461	1	4461
6	Делопроизводитель	1	1	3298	1	3298
7	Секретарь-машинистка	1	1	3298	1	3298
8	Начальник хозяйственной части	3	2	3455	1,29 1,24	5527
9	Техник	1	2	3455	1	3455
10	Заведующий складом	2	2	3455	1,11	3835
11	Кладовщик	2	1	3170	1,04	3297
12	Психолог	1	3	4461	1	4461
13	Культурный организатор	1	1	4268	1	4268
14	Слесарь-электрик	5	2	3620	1,11	4018
15	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1	2	3620	1	3620
16	Слесарь-сантехник	1	2	3620	1	3620
17	Оператор газового хозяйства	3	1	3170	1,09	3455
18	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	3	1	3170	1,09	3455
19	Водитель	1	2	3620	1,11	4018
20	Грузчик	1	1	3170	1	3170
21	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	2	1	3170	1,04	3297
22	Парикмахер	2	1	3170	1,04	3297
23	Рабочий по	2	1	3170	1,04	3297

	благоустройству территории					
24	Уборщик территории	1	1	3170	1	3170
25	Уборщица производственных помещений	1	1	3170	1	3170
26	Заведующий медико-социальным отделением	1	4	7261	1	7261
27	Врач-терапевт высшей категории	2	3	6842	1,1	7526
28	Врач - терапевт	2	3	6842	1	6842
29	Врач - невропатолог	2	3	6842	1,1	7526
30	Старшая медицинская сестра	5	2	5418	1,24	6718
31	Медицинская сестра палатная	3	2	5418	1,15 1,1	6854
32	Медицинская сестра палатная	3	2	5418	1,15	6231
33	Медицинская сестра палатная за лежащими	3	2	5418	1,15	6231
34	Медицинская сестра диетическая	2	2	5418	1,1	5960
35	Сестра-хозяйка	1	1	4649	1	4649
36	Санитарка палатная	1	1	4649	1	4649
37	Санитарка палатная за лежащими	1	1	4649	1	4649
38	Санитарка ваннщица	1	1	4649	1	4649
39	Санитарка-уборщица	1	1	4649	1	4649
40	Повар	1	2	3620	1	3620
41	Кухонный работник	2	1	3170	1,04	3297
42	Мойщица посуды	2	1	3170	1,04	3297
43	Официантка	2	1	3170	1,04	3297

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,
ЗАНЯТЫХ ОБСЛУЖИВАНИЕМ КОНТИНГЕНТА**

№ п/п	Наименование должностей	Размер выплаты
Работники, обслуживающие контингент лиц		
1.	Директор	15%
2.	Психолог	
3.	Культурорганизатор	
4.	Водитель	
5.	Парикмахер	
6.	Врач-терапевт	
7.	Врач-невропатолог	
8.	Старшая медицинская сестра	
9.	Медицинская сестра палатная	
10.	Санитарка-ваннщица	
11.	Санитарка палатная	
12.	Санитарка-уборщица	
13.	Официант	
Работники, обслуживающие лежачих больных		
1.	Медицинская сестра палатная за лежачими	25%
2.	Санитарка палатная за лежачими	

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,
РАБОТАЮЩИХ В НОЧНОЕ ВРЕМЯ**

1. Санитарка палатная за лежачими

к Положению об оплате труда
работников ГБУ
«Сормовский дом-интернат»

**Порядок
исчисления стажа работы для установления надбавки за продолжительность
непрерывной работы в Учреждении**

1. В стаж работы засчитывается:

1.1. Работникам Учреждения:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях, в том числе на должностях врачей-интернов и провизоров-интернов, врачей-стажеров и провизоров-стажеров, в медицинских организациях независимо от форм собственности, организациях системы Государственной санитарно-эпидемиологической службы Российской Федерации, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации;

- время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр медицинских образовательных организаций высшего образования;

- время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в образовательных организациях высшего образования и научно-исследовательских организациях;

- время работы в централизованных бухгалтериях при органах здравоохранения, медицинских организациях, органах социальной защиты населения, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации при условии, если за ним непосредственно следовала работа в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации;

- время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

- время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на врачебных и фельдшерских должностях в здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от форм собственности;

- время службы (работы) в военно-медицинских организациях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в медицинских организациях системы Комитета государственной безопасности СССР, Федеральной службы безопасности Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, Федеральной службы железнодорожных войск Российской Федерации, Службы внешней разведки Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации и Федеральной службы налоговой полиции Российской Федерации, Государственного таможенного комитета Российской Федерации, Министерства юстиции Российской Федерации;

- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в медицинские организации, организации социального обслуживания населения и организации социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

- время работы в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации в период учебы студентам медицинских образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организаций независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации;

- время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

1.2. Работникам Учреждения, при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

- время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время работы в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

- время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

1.3. Работникам Учреждения, без каких-либо условий и ограничений:

- время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывания в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

2. Стаж работы сохраняется:

при поступлении на работу в организации социального обслуживания населения при отсутствии во время перерыва другой работы:

2.1. Не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из медицинских организаций, организаций социального обслуживания населения и организаций социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации;

- после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации;

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из медицинских организаций, организаций социального обслуживания населения и организаций социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

- со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социальной защиты населения, органов Госсанэпиднадзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Общества Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

- после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных организаций, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации;

- со дня увольнения с предприятий и из организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции медицинских организаций, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации;

- со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

2.2. Не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из медицинских организаций, организаций социального обслуживания населения после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

- после возвращения с работы в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации.

Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается.

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником.

2.3. Не позднее трех месяцев:

- после окончания образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

- со дня увольнения в связи с ликвидацией медицинской организации, организации социального обслуживания населения и организации социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации (подразделения), сокращением штатов;

- со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских организациях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в медицинских организациях системы Комитета государственной безопасности СССР, Федеральной службы безопасности Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны,

чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, Федеральной службы железнодорожных войск Российской Федерации, Службы внешней разведки Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации и Федеральной службы налоговой полиции Российской Федерации, Государственного таможенного комитета Российской Федерации, не считая времени переезда.

2.4. Не позднее шести месяцев:

- со дня увольнения в связи с ликвидацией медицинской организации, организации социального обслуживания населения (подразделения) в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

2.5. Не позднее одного года:

- со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации.

2.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации:

- эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

- зарегистрированным на бирже труда как безработные; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

- покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

- пенсионерам, вышедшим на пенсию (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям) из медицинской организации, организации социального обслуживания населения или организации социального обслуживания населения субъекта Российской Федерации;

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из медицинских организаций, организаций социального обслуживания населения и организаций социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

- занятым на сезонных работах в медицинских организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

2.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

- расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

- работы в организациях системы здравоохранения (кафедрах образовательных организаций высшего образования, научно-исследовательских организациях и других), не входящих в номенклатуру медицинских организаций, в период обучения в медицинских образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных организациях;

- отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в медицинских организациях. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

2.8. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 2.1–2.5 пункта 2 настоящего Порядка, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, **не включаются.**

2.9. В стаж работы **не засчитывается и прерывает его**: время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой медицинских организаций и номенклатурой организаций социального обслуживания населения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, указанных в настоящем Порядке.

**Перечень выплат стимулирующего характера в
ГБУ «Сормовский дом-интернат»**

Характер выплаты	Вид выплаты	Показатели, определяющие размер выплаты		
		наименование	критерии	размер
1. Для руководителей учреждения				
стимулирующий	- за качество выполняемых работ и предоставляемых социальных услуг	-итоги опросов клиентов о качестве социальных услуг; -итоги анализа обращений граждан; -итоги контрольных мероприятий учредителя, территориальных органов министерства и иных органов и служб в соответствии с установленной действующим законодательством компетенцией; -исполнение плановых показателей по численности обслуженных клиентов (численности получателей мер социальной поддержки)	-удовлетворенность клиентов качеством услуг; -отсутствие обоснованных жалоб клиентов; -отсутствие нарушений действующего законодательства по итогам контрольных мероприятий; - отличное (свыше 95%); - хорошее (от 85% до 95%)	до 100%
	- за стаж непрерывной работы	-продолжительность работы в учреждениях социальной защиты населения	- стаж работы	-20% первые три года; - 30% за последующие два года
	- за интенсивность и результативность работы	- участие в выполнении особо важных и срочных работ, организация проведения значимых мероприятий;	- да/ нет	до 100%

		-применение в работе современных форм и методов управления учреждением;	- да/ нет	
	- по итогам работы в определенный период (по итогам месяца, квартала, полугодия, 9 месяцев, календарного года)	-успешное и добросовестное выполнение должностных обязанностей; -выполнение финансового плана по социальному обслуживанию, целевым программам, предоставлению мер социальной поддержки, установленных для данного учреждения в полном объеме;	-отличное; -хорошее -отличное; -хорошее	Предельным размером не ограничивается
2. Для руководителей структурных подразделений учреждения				
стимулирующий	-за качество выполняемых работ и предоставляемых услуг	-качество социального обслуживания клиентов структурными подразделениями (для учреждений социального обслуживания); -соответствие стандартам качества предоставления социальных услуг;	-отсутствие обоснованных жалоб клиентов; -степень соответствия фактически предоставляемых услуг- установленным региональным стандартам качества; -отсутствие нарушений действующего законодательства по итогам контрольных мероприятий;	Предельным размером не ограничивается
	- за стаж непрерывной работы	-продолжительность работы в учреждениях социальной защиты населения	- стаж работы	-20% первые три года; - 30% за последующие два года
	-за интенсивность и	-участие в выполнении	-да/ нет	до 100%

	результативность работы	особо важных и срочных работ, организация проведения значимых мероприятий; -внедрение новых технологий и методов работы;	-да/ нет	
	-по итогам работы в определенный период (по итогам месяца, квартала, полугодия, 9 месяцев, календарного года)	-личный вклад и участие в выполнении работ и мероприятий в соответствующем периоде; -исполнение плановых показателей по численности обслуженных клиентов (для учреждений социального обслуживания)	-да/ нет -фактические результаты деятельности отделений (отделов) в соответствующий период;	Предельным размером не ограничивается
3. Для работников учреждения				
стимулирующий	-за качество выполняемых работ и предоставляемых социальных услуг	-качество социального обслуживания клиентов специалистом (для учреждений социального обслуживания); -соответствие предоставляемых специалистами социальных услуг стандартам качества (для учреждений социального обслуживания)	-отсутствие обоснованных жалоб клиентов; -степень соответствия фактически предоставляемых социальных услуг установленным региональным стандартам качества;	Предельным размером не ограничивается
	- за стаж непрерывной работы	-продолжительность работы в учреждениях социальной защиты населения	- стаж работы	-20% первые три года; - 30% за последующие два года
	-за интенсивность и результативность работы	-участие в выполнении особо важных и срочных работ, организация проведения значимых мероприятий; -освоение новых	да/ нет да/ нет	до 100%

		технологий и методов работы;		
	-по итогам работы в определенный период (по итогам месяца, квартала, полугодия, 9 месяцев, календарного года)	-успешное и добросовестное выполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде; -личный вклад и участие в выполнении работ и мероприятий в соответствующем периоде;	- фактические результаты деятельности в соответствующий период; да/ нет	Предельным размером не ограничивается

**Метод расчета
отдельных видов выплат заработной платы**

№ п / п	Виды выплат заработной платы	Как считать
1	Ночные часы (стоимость 1 часа)	(должностной оклад + выплата компенсационного характера за работу с особым контингентом лиц) / норму часов в месяце * 35%
2	Праздничные часы (стоимость 1 часа)	(должностной оклад + выплата компенсационного характера за работу с особым контингентом лиц + выплата за стаж) / норму часов в месяце. Оплата при работе в праздничные дни согласно графика- в одинарном размере, в выходные дни – в двукратном размере.
3	Сверхурочные часы (стоимость 1 часа)	(должностной оклад + выплата компенсационного характера за работу с особым контингентом лиц) / норму часов в месяце
4	Совмещение профессий	Установленным по приказу директора процентом к основному должностному окладу
5	Исполнение обязанностей на время отсутствия (отпуска, болезни)	Установленным по приказу директора процентом к основному должностному окладу исполняющего обязанности на время исполнения обязанностей
6	Замещение профессий	Выплата разницы в окладах замещаемой должности и основного должностного оклада замещающего