

«Согласовано»
Председатель профкома
С.В. Некрасова



Мнение ПК в письменной форме
«30» августа 2024 г., протокол № 4

«Утверждено»
Директор
ГКУ СО «Тольяттинский СРЦН «Гармония»



И.В. Каюмова

августа 2024 г.

Положение
об оплате труда работников государственного учреждения Самарской области
«Тольяттинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних
«Гармония»
(новая редакция)

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Самарской области «Тольяттинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Гармония» (далее - Положение) разработано в соответствии с следующими нормативно-правовыми актами:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Указом Президента Российской Федерации от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;

Законом Самарской области от 14.12.2004 г. № 158-ГД "Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области";

Законом Самарской области от 21.12.2018 г. №103-ГД «Об отдельных работниках организаций социального обслуживания Самарской области»;

Постановлением Правительства Самарской области от 10 декабря 2008 г. N 493 "Об оплате труда работников государственных учреждений службы семьи и демографического развития Самарской области";

Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2019 г. №373 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 10 декабря 2008 г. N 493 "Об оплате труда работников государственных учреждений службы семьи и демографического развития Самарской области"»;

Постановлением Правительства Самарской области от 08.12.2017 N 798 "О повышении заработной платы работников бюджетной сферы"

Постановлением Правительства Самарской области от 11.12.2023 №1000, повысить с 1 января 2024 года в 1,061 раза размеры действующих по состоянию на 31 декабря 2023 года должностных окладов (окладов) работников государственных учреждений Самарской области.

1.2. Целью настоящего Положения является совершенствование оплаты труда работников государственного казенного учреждения Самарской области «Тольяттинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Гармония» и повышение их мотивации к достижению качественных результатов труда.

1.3. Заработная плата работника государственного казенного учреждения Самарской области «Тольяттинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Гармония» (далее - учреждение) представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, качества и условий выполняемой работы и состоит из

должностного оклада (оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Должностной оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют постоянную часть заработной платы.

1.5. Доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты составляют переменную часть заработной платы.

1.6. Заработная плата работников учреждения, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работников учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Система и условия оплаты труда

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами и результатами труда.

2.2. У работодателя устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с работниками не предусмотрено иное.

2.2.1. Повременная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы работников зависит от фактически отработанного ими времени, учет которого ведется работниками в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями). Для руководящих работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором могут устанавливаться ненормированный рабочий день либо работа в режиме гибкого графика рабочего времени.

2.2.2. Часовая тарифная ставка устанавливается после принятия решения аттестационной комиссией о присвоении работнику того или иного вида квалификации, повышения квалификации в зависимости от профессиональных знаний, умений, количества и качества труда, соблюдения сроков выполнения работ.

2.2.3. Система оплаты труда повременно-премиальная устанавливается индивидуальным трудовым договором.

2.3. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с занимаемыми ими должностями, отнесенными к соответствующим профессиональным квалификационным группам согласно **Приложениям № 1 - № 4** к настоящему Положению.

2.4. Должностные оклады (оклады) специалистов, служащих и рабочих, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам, устанавливаются в соответствии с **Приложением № 5** к настоящему Положению.

2.5. При определении размеров должностных окладов работников учреждения, которым присваивается квалификационная категория, применяются повышающие коэффициенты при условии их работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

2.6. Работникам учреждения устанавливаются должностные оклады (оклады), повышенные на 10 процентов по сравнению с должностными окладами (окладами) работников иных учреждений службы семьи и демографического развития.

2.7. Должностные оклады (оклады) работников учреждения определяются с учетом повышений, предусмотренных подпунктами 2.5. – 2.6. настоящего Положения.

Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения индексируются в сроки и в размерах, устанавливаемых Правительством Самарской области.

2.8. Согласно части первой статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты

компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Согласно статьи 132 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается, какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

Согласно статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

2.9. 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.

2.10. Если работник трудится неполное рабочее время или является совместителем, то его заработная плата может быть, ниже минимального размера оплаты труда, но минимальный ее порог определяется как часть минимального размера оплаты труда, пропорциональная отработанному времени.

2.11. Доведение заработной платы до минимального размера оплаты труда производится в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации, распространяется на всех работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, для которых работа в учреждении является как основной, так и по совместительству.

2.12. При невыполнении работником должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени. При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей оклада. При невыполнении должностных обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

2.13. Премияльная система оплаты труда предполагает выплату работникам дополнительно к должностному окладу материального поощрения за надлежащее выполнение трудовых функций при соблюдении работниками условий премирования в виде регулярных и/или единовременных (разовых) премий в соответствии с трудовым договором:

Размер премии зависит от:

- Выполнения плана по количеству выполненных работ или оказанных услуг, пропорционально отработанному времени.
- Качества выполненных работ и (или) оказанных услуг.
- При невыполнении плана по количеству и (или) по качеству выполненных работ или оказанных услуг соответствующая премия не начисляется.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера (**Приложение №6**).

3.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Перечень видов выплат компенсационного характера установлен подпунктом 3.3 настоящего Положения.

3.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за ненормированный рабочий день и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

доплата за работу, связанную с непосредственным обслуживанием, а также проведением другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными.

3.4. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Размер часовой ставки при расчете оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации, рассчитывается путем деления должностного оклада, доплаты за работу с вредными или опасными условиями труда, надбавки за выслугу лет и надбавки за интенсивность и напряженность работы, надбавка за статус «социальный работник 100%», ненормированный рабочий день, надбавка за классность на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году. Среднемесячная норма рабочего времени определяется путем деления нормы рабочего времени по производственному календарю на 12 (количество месяцев в году).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

За переработку в предпраздничный день, если продолжительность работы (смены) невозможно уменьшить (ч.2 ст. 95 ТК РФ) работникам устанавливается два вида компенсации в виде дополнительного времени отдыха или оплата по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.5. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом российской Федерации и Перечнем структурных подразделений и должностей (профессий) работников, указанных в **Приложении №7** к настоящему Положению.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Основанием для определения доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда является наличие карты специальной оценки условий труда.

3.6. Доплата за работу, связанную с непосредственным обслуживанием, а также

проведением другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными, устанавливается в учреждениях, осуществляющих непосредственное обслуживание, а также проведение другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИД и ВИЧ-инфицированными, в размере 60 процентов от должностного оклада.

Если сверхурочная работа производилась во вредных и (или) опасных условиях труда, связана с непосредственным обслуживанием, а также проведением другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными, то, помимо оплаты за сверхурочную работу, предусмотренных абзацем первым настоящего пункта, производится доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, доплата за работу, связанную с непосредственным обслуживанием, а также проведением другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными, за каждый час работы в указанных условиях.

Размер соответствующих доплат исчисляется в соответствии с **Приложением №7** к Положению и п. 3.6. настоящего положения соответственно в процентах к часовой ставке.

Перечень структурных подразделений и должностей (профессий), работа в которых дает право на установление доплаты к должностному окладу (окладу) за работу, связанную с непосредственным обслуживанием, а также проведение другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными, устанавливается в соответствии с **Приложением №8** к настоящему Положению, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

В случае если работник, должность (профессия, структурное подразделение) которого указана в Перечне, работает в условиях, связанных с непосредственным обслуживанием, а также проведением другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными, периодически, доплата к должностному окладу (окладу) осуществляется за фактически отработанное время в данных условиях.

В случае если должность (профессия, структурное подразделение) указана в Перечне, но соответствующий работник учреждения фактически не работает в условиях, связанных с непосредственным обслуживанием, а также проведением другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными, доплата к должностному окладу (окладу) этому работнику не устанавливается.

3.7. Доплата за работу в ночное время работникам учреждения производится в размере 50 процентов часовой тарифной ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.8. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Размер часовой ставки при расчете оплаты за сверхурочную работу рассчитывается путем деления рассчитывается путем деления должностного оклада, доплаты за работу с вредными или опасными условиями труда, надбавки за выслугу лет, надбавки за интенсивность и напряженность работы, доплаты за совмещение профессий (должностей), доплаты за расширение зоны обслуживания, доплаты за работу с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году. Среднемесячная норма рабочего времени определяется путем деления нормы рабочего времени по производственному календарю на 12 (количество месяцев в году).

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 настоящего Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи.

3.9. Работникам учреждения могут устанавливаться доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.10. Водителям автомобилей, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, устанавливается доплата за ненормированный рабочий день в размере 50 процентов оклада.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам учреждения производятся выплаты стимулирующего характера.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно и предусматриваются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, установленным подпунктом 4.3 настоящего Положения, за исключением:

персональной надбавки работнику сферы социальных услуг в соответствии с Законом Самарской области «Об отдельных работниках организаций социального обслуживания Самарской области»;

ежемесячной надбавки к должностному окладу за профессиональное мастерство работнику сферы социальных услуг, удостоенному звания «Лучший работник сферы социальных услуг года» в соответствии с Законом Самарской области «Об отдельных работниках организаций социального обслуживания Самарской области»;

единовременного денежного вознаграждения работника сферы социальных услуг, удостоенного звания «Лучший работник сферы социальных услуг года» в соответствии с Законом Самарской области «Об отдельных работниках организаций социального обслуживания Самарской области».

4.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за классность водителям автомобиля;

надбавка за ученую степень;

надбавка за почетное звание;

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

персональная надбавка работнику сферы социальных услуг в соответствии с Законом Самарской области «Об отдельных работниках организаций социального обслуживания Самарской области»;

ежемесячная надбавка к должностному окладу за профессиональное мастерство работнику сферы социальных услуг, удостоенному звания «Лучший работник сферы социальных услуг года» в соответствии с Законом Самарской области «Об отдельных работниках организаций социального обслуживания Самарской области»;

единовременное денежное вознаграждение работника сферы социальных услуг, удостоенного звания «Лучший работник сферы социальных услуг года» в соответствии с Законом Самарской области «Об отдельных работниках организаций социального обслуживания Самарской области»;

премии по итогам работы (месяц, квартал, год);

единовременные поощрительные выплаты;

премии за качественное предоставление государственных услуг;

единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ;

4.4. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с Порядком установления и выплаты надбавки за выслугу лет работникам учреждения (**Приложение №9** к настоящему Положению).

4.5. Водителям автомобилей устанавливается надбавка за классность:

за 1 класс - в размере 25 процентов оклада;

за 2 класс - в размере 10 процентов оклада.

4.6. Работникам учреждения, имеющим ученую степень по профилю работы, устанавливаются следующие надбавки:

за ученую степень кандидата наук - 10 процентов должностного оклада;

за ученую степень доктора наук - 20 процентов должностного оклада.

4.7. Работникам учреждения, имеющим почетные звания по профилю работы, устанавливаются надбавки за почетное звание в размере 10 процентов должностного оклада (оклада).

Выплата надбавки за почетное звание работникам учреждения производится только по основной работе.

При наличии у работника учреждения двух или более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

При наличии у работника учреждения ученой степени и почетного звания надбавка устанавливается по каждому из этих оснований.

При наступлении у работника учреждения права на установление надбавки при присуждении ученой степени или присвоении почетного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом учреждения в следующие сроки:

при присуждении ученой степени доктора наук - начиная с даты принятия высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;

при присуждении ученой степени кандидата наук - начиная с даты принятия высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;

при присвоении почетного звания - начиная с даты присвоения почетного звания.

4.8. Работникам учреждения может устанавливаться надбавка за интенсивность и напряженность работы. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается приказом руководителя учреждения сроком не более чем на один календарный год в пределах фонда оплаты труда.

Размер надбавки зависит от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

4.9. По итогам работы может производиться премирование работников учреждения. Премирование работников производится на основании приказа (распоряжения) руководителя учреждения. Периодичность выплаты премии (месяц, квартал, год), показатели и условия премирования устанавливаются локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников с учетом базовых показателей оценки качества и результатов труда работников согласно **Приложению №10** к настоящему Положению.

Размер премии предельными размерами не ограничивается.

4.10. Премирование за качественное предоставление государственных услуг производится работникам учреждения, занимающим должности (профессии):

врачей;

среднего медицинского (фармацевтического) персонала;

младшего медицинского персонала;

педагогических работников, оказывающих социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей.

Премирование производится за выполнение показателей эффективности деятельности учреждения с учетом критериев оценки эффективности и результативности деятельности работников учреждения. Примерные показатели эффективности деятельности учреждения утверждаются приказом министерства социально-демографической и семейной политики Самарской области. Премирование работников производится на основании приказа (распоряжения) руководителя учреждения. Периодичность выплаты премии (месяц, квартал,

год), показатели и условия премирования устанавливаются локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.11. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам учреждения могут производиться следующие единовременные поощрительные выплаты в размере, установленном настоящим Положением:

при награждении государственными наградами Российской Федерации и Самарской области, ведомственными наградами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, почетными грамотами Губернатора Самарской области, Самарской Губернской Думы, министерства социально-демографической и семейной политики Самарской области.

в связи с государственными (23 февраля, 8 марта) и профессиональными праздниками по профилю профессиональной деятельности работников и деятельности учреждения;

в связи с 50, 55, 60, 65, 70 -летием со дня рождения.

Указанные выплаты производятся на основании служебной записки и оформляются приказом директора Учреждения.

4.12. Работникам учреждений могут выплачиваться единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ.

Размеры и условия премирования устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

4.13. Стимулирующие выплаты работникам учреждения, устанавливаются как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу), без учета других надбавок и доплат. Остальные стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (окладу) без учета других надбавок и доплат.

На выплаты стимулирующего характера направляются средства областного бюджета, а также средства, поступающие от иной приносящей доход деятельности. Порядок и условия распределения средств от иной приносящей доход деятельности, направленных на выплаты стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами учреждения.

4.14. Работник учреждения, получивший квалификационный аттестат, имеет право на персональную надбавку работнику сферы социальных услуг в соответствии с Законом Самарской области «Об отдельных работниках организаций социального обслуживания Самарской области». Персональная надбавка устанавливается с даты получения квалификационного аттестата на период его действия.

4.15. Работник учреждения, удостоенный звания "Лучший работник сферы социальных услуг года" в соответствии с Законом Самарской области «Об отдельных работниках организаций социального обслуживания Самарской области», имеет право на:

единовременное денежное вознаграждение работника сферы социальных услуг;

ежемесячную надбавку к должностному окладу за профессиональное мастерство работнику сферы социальных услуг, надбавка устанавливается с даты присвоения данного звания в пределах одного календарного года.

5. Условия оплаты труда заместителей руководителя

5.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается работодателем в соответствии с показателями отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей (**Приложение N 11** к настоящему Положению).

Показатели отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей установлены в **Приложении N 12** к настоящему Положению.

Группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом министерства социально-демографической и семейной политики Самарской области.

5.2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.3. При наличии квалификационной категории к должностному окладу руководителя учреждения применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию для руководителя учреждения определяются в соответствии настоящим Положением.

5.4. Руководителям, их заместителям учреждения устанавливаются должностные оклады (оклады), повышенные на 10 процентов по сравнению с должностными окладами (окладами) работников иных учреждений службы семьи и демографического развития.

5.5. Должностные оклады руководителей, их заместителей учреждения определяются с учетом повышений, предусмотренных пунктами 5.3. – 5.4. настоящего Положения.

5.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3. настоящего положения.

5.7. Руководителю учреждения, его заместителям может устанавливаться надбавка за интенсивность и напряженность работы. Размер надбавки за интенсивность и напряженность работы зависит от сложности, важности выполняемой работы, степени ответственности за выполнение поставленных задач. Надбавка за напряженность (интенсивность) работы устанавливается сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Размер надбавки руководителю учреждения определяется работодателем (министерством социально-демографической и семейной политики Самарской области). Заместителям руководителя учреждения, размер надбавки устанавливает руководитель учреждения.

5.8. Другие стимулирующие выплаты руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются в соответствии с разделом 4. настоящего Положения.

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются работодателем, заместителям руководителя – руководителем учреждения.

5.9. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения. Размеры, периодичность и условия премирования руководителя учреждения устанавливаются работодателем (министерством социально-демографической и семейной политики Самарской области) ежегодно. Размеры, периодичность и условия премирования заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения.

5.10. Руководителям учреждений из числа медицинского, педагогического персонала, специалистов по социальной работе и прочего персонала и их заместителям из числа медицинского, педагогического персонала, специалистов по социальной работе и прочего персонала, осуществляющим работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности, производится доплата в процентах от должностного оклада по соответствующей специальности. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы за календарный год руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы за календарный год работников учреждения устанавливается в кратности 5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы за календарный год заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы за календарный год работников учреждения устанавливается в кратности 4,5.

Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя, работников учреждения в целях определения предельного уровня соотношения их заработной платы рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

5.12. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальном сайте министерства социально-демографической и семейной политики Самарской области в соответствии с порядком размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей (директоров), их заместителей в государственных учреждениях Самарской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет министерство социально-демографической и семейной политики Самарской области, утвержденным постановлением Правительства Самарской области.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда. Материальная помощь оказывается в том случае, если работнику требуется финансовая поддержка в связи с произошедшими событиями, которые должны быть подтверждены соответствующими документами.

Основными причинами выделения материальной помощи и документами, подтверждающими наступление данных обстоятельств, являются:

Причины выплаты материальной помощи	Подтверждающие документы
В связи с чрезвычайными ситуациями (кража, пожар, затопило квартиру и т.п.)	Документы, подтверждающие факт чрезвычайной ситуации, выданные соответствующей организацией
На операцию, дорогостоящее лечение, протезирование, дорогостоящие лекарства	договор на лечение, операцию; - справка-направление врача; - документы, подтверждающие фактическую оплату (платежные документы, накладные, счета, квитанции, иные необходимые документы, оформленные на имя заявителя, и чеки на покупку лекарств); - именные рецепты. При необходимости также можно запросить справки соответствующих учреждений, организаций, документы (направление, эпикриз и др.) с указанием медицинского учреждения, подтверждающие необходимость платной дорогостоящей медицинской помощи по жизненно важным показаниям
По случаю смерти близких родственников (матери, отца, жены, мужа, детей)	- копия свидетельства о смерти; - копия свидетельства о браке (для мужа, жены); - копия свидетельства о рождении (для детей)
На организацию похорон работника	Если есть родственники: - копия свидетельства о смерти; - копия свидетельства о браке (для мужа, жены); - копия свидетельства о рождении (для детей). Если нет близких родственников: - копия свидетельства о смерти; - квитанции и чеки, подтверждающие затраты на похороны; - ходатайство профсоюза о выделении средств с указанием, кому доверяется получить деньги
В связи с бракосочетанием	Копия свидетельства о заключении брака
В связи с рождением ребенка	Копия свидетельства о рождении ребенка
другие уважительные причины, подтвержденные соответствующими документами.	

Наличие возможности выплаты материальной помощи не подразумевает автоматической обязанности работодателя выдавать помощь всем и на постоянной основе, превращая её в разновидность премии.

Выплата материальной помощи не зависит от результатов деятельности работника и не носит стимулирующий или компенсационный характер, соответственно, не считается элементом оплаты труда. Ее основная цель - создание необходимых материальных условий для решения возникших у работника проблем. Кроме того, материальная помощь не может носить регулярный характер и служить компенсацией за понесенные затраты.

Для получения материальной помощи на имя директора оформляется личное заявление работника (его близкого родственника) с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

Установленных правил составления заявления не существует, оно заполняется в произвольной форме. Однако, прежде всего сей документ, как любое заявление, обязан иметь в "шапке" сведения, кому и от кого он адресован. Для чего в верхнем правом углу указывается должность, Ф. И. О. руководителя, полное наименование учреждения, ниже - Ф. И. О. заявителя и его должность.

По центру далее - заголовок (Заявление).

Текст, как правило, начинается со слов "Прошу оказать материальную помощь...", а затем следуют подробные причины обращения. Изложение их должно быть сжатым, лаконичным, без художественных приукрашиваний и эмоций, отражающим суть дела. Если имеются документы, подтверждающие событие-причину обращения, они должны быть перечислены по порядку с приложением копий. Внизу заявления проставляется дата с подписью заявителя.

В тексте разрешается указывать желаемую денежную сумму. Но это совершенно не значит, что работодатель обязан выплатить именно ее. Названная цифра послужит ему ориентиром, а окончательный размер материальной помощи определит он сам.

Если работодатель, в лице руководителя учреждения, ознакомившись с заявлением работника и проверив документы, примет положительное решение (согласится удовлетворить просьбу), им будет издан приказ о выплате помощи, на основе которого выплачивается пособие. Без одобрения руководителя учреждения выплата не назначается.

Унифицированной формы такого приказа нет, поэтому он издается в произвольной форме. В обязательном порядке в приказе указывается следующее: ссылка на нормативный акт, который оговаривает возможности предоставления материальной помощи; Ф.И.О. лица, которому предназначена данная выплата; причина принятия решения об оказании помощи; точный размер выплат; срок начисления.

Размер материальной помощи может устанавливаться руководителем учреждения как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу), без учета других надбавок и доплат и определяется в зависимости от каждой конкретной ситуации и финансовых возможностей учреждения, то есть за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь работнику может быть оказана и по инициативе работодателя, при наличии финансовых возможностей. Как правило, это выплаты по поводу какого-либо торжества или юбилея работника. Как и в предыдущем случае, основанием для того, чтобы начислить такую материальную помощь, станет приказ, подписанный руководителем учреждения.

При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

6.2. Работникам учреждения, заработная плата которых по новой системе оплаты труда с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих. Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника. Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

7. Формирование фонда оплаты труда учреждения

7.1. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения предусматриваются следующие средства (в расчете на год):

на выплату должностных окладов (окладов) - в размере 12 должностных окладов (окладов);

на выплаты компенсационного характера - в размере 4 должностных окладов (окладов);

на выплату надбавок за выслугу лет - в размере 3 должностных окладов (окладов);

на выплату премий и иных выплат стимулирующего характера - в размере 1,9 должностного оклада (оклада);

на выплату премии за качественное предоставление государственных услуг – в размере 1,35 должностного оклада (оклада).

7.2. При формировании фонда оплаты труда учреждений дополнительно к средствам, указанным в пункте 7.1. настоящего Положения, предусматриваются средства:

на достижение целевых (индикативных) значений средней заработной платы работников учреждений, повышение оплаты труда которых предусмотрено указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 28.12.2012 N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей", установленных соответствующими планами мероприятий ("дорожными картами") по повышению эффективности в сферах социального обслуживания населения, здравоохранения и образования в Самарской области, на доведение заработной платы работников учреждений до минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, установленного федеральным законодательством; на выплату персональной надбавки работнику сферы социальных услуг в соответствии с Законом Самарской области «Об отдельных работниках организаций социального обслуживания Самарской области»; на выплату ежемесячной надбавки к должностному окладу за профессиональное мастерство работнику сферы социальных услуг, удостоенного звания «Лучший работник сферы социальных услуг года» в соответствии с Законом Самарской области «Об отдельных работниках организаций социального обслуживания Самарской области»; на выплату единовременного денежного вознаграждения работника сферы социальных услуг, удостоенного звания «Лучший работник сферы социальных услуг года» в соответствии с Законом Самарской области «Об отдельных работниках организаций социального обслуживания Самарской области».

7.3. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами, предусмотренными пунктом 7.1 настоящего Положения.

7.4. При формировании фонда оплаты труда в расчет принимаются размеры должностных окладов (окладов), установленные в соответствии с настоящим Положением.

7.5. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за месяц, квартал, год, может быть направлена на премирование работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

8. Заключительные положения

8.1. Положение вводится в действие с даты его утверждения.

8.2. Настоящее Положение действует до принятия нового.

8.3. В случае изменения законодательства в области оплаты труда работников государственных учреждений службы семьи и демографического развития Самарской области, настоящее Положение применяется, в части не противоречащей законодательству, до приведения его в соответствие.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда

Должностные оклады по должностям медицинских работников учреждения

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Должностной оклад, рублей в месяц
Медицинский (фармацевтический) персонал первого уровня	1	Санитарка	6 020,00
Средний медицинский (фармацевтический) персонал	2	Медицинская сестра диетическая	7 317,00
Средний медицинский (фармацевтический) персонал	3	Медицинская сестра	7 534,00
Средний медицинский и фармацевтический персонал	5	Старшая медицинская сестра	8 070,00
Врачи и провизоры	2	Врач-педиатр	9 369,00

**Приложение № 2
к Положению об оплате труда**

Должностные оклады по должностям педагогических работников учреждения

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Должностной оклад, рублей в месяц
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1	Младший воспитатель	6 490,00
Должности педагогических работников	1	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, инструктор по труду	8 165,00
Должности педагогических работников	2	Социальный педагог, педагог дополнительного образования	8 660,00
Должности педагогических работников	3	Методист, педагог-психолог, воспитатель	9 454,00
Должности педагогических работников	4	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	9 565,00
Должности руководителей структурных подразделений	1	Заведующий отделением	10 630,00

Приложение № 3
к Положению об оплате труда

**Должностные оклады по общеотраслевым должностям
руководителей, специалистов и служащих учреждения**

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, рублей в месяц
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1	Делопроизводитель, кассир, секретарь	5 517,00
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1	Инспектор по кадрам	5 586,00
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	3	Начальник хозяйственного отдела	6 851,00
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1	Экономист, инженер-программист (программист), юристконсульт, специалист по кадрам	9 946,00

**Приложение № 4
к Положению об оплате труда**

Оклады по общеотраслевым профессиям рабочих учреждения

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Оклад, рублей в месяц
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1	Дворник, кладовщик, кастелянша, кухонный рабочий, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, машинист по стирке и ремонту спецодежды, садовник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений	5 517,00
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1	Повар, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	6 069,00
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	2	Водитель автомобиля, водитель автобуса	6 655,00

Приложение № 5
к Положению об оплате труда

**Должностные оклады руководителей, специалистов, служащих и рабочих,
должности и профессии которых не отнесены к профессиональным квалификационным
группам**

Наименование должности	Должностной оклад, рублей в месяц
Специалист по закупкам	9 946,00
Специалист по охране труда	9 946,00

**Порядок исчисления заработной платы структурных подразделений и должностей
(профессий) работников учреждения.**

Единый порядок исчисления средней заработной платы предусмотрен статьей 139 ТК РФ, Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 г. №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и иными нормативно-правовыми актами.

Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, в повышенном размере (ст. 149, 152 ТК РФ).

Перечень структурных подразделений и должностей (профессий) работников и видов работ, дающих право на установление работникам доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

1. Должности (профессии), работа в которых дает право на установление доплаты к должностному окладу (окладу) в размере **20 процентов** должностного оклада (оклада).

Должности специалистов и руководящих работников всех наименований, предусмотренных для обслуживания контингента:

врач-педиатр
медицинская сестра
старшая медицинская сестра
социальный педагог
воспитатель
старший воспитатель
младший воспитатель
инструктор по физической культуре
музыкальный руководитель
инструктор по труду
педагог-психолог
педагог дополнительного образования
учитель-дефектолог
учитель-логопед
заведующий отделением социально-правовой помощи
заведующий отделением по воспитательной работе
заведующий отделением оказания педагогических и психологических услуг.

2. Структурные подразделения и должности (профессии), работа в которых дает право на установление доплаты к должностному окладу (окладу) в размере **15 процентов** должностного оклада (оклада):

Руководитель, его заместители, специалисты, служащие и рабочие всех профессий, кроме указанных в п.1 настоящего приложения.

3. Основанием для определения доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда является наличие карты специальной оценки условий труда.

Перечень структурных подразделений и должностей (профессий) работников и видов работ, дающих право на установление работникам доплаты связанной с непосредственным обслуживанием, а также проведением другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИД и ВИЧ-инфицированными

1. Должности (профессии), работа в которых дает право на установление доплаты к должностному окладу (окладу) в размере **60 процентов** должностного оклада (оклада):

- врач-педиатр
- медицинская сестра
- старшая медицинская сестра
- социальный педагог
- воспитатель
- младший воспитатель
- инструктор по физической культуре
- музыкальный руководитель
- инструктор по труду
- педагог-психолог
- педагог дополнительного образования
- учитель-дефектолог
- учитель-логопед
- заведующий отделением социально-правовой помощи
- заведующий отделением по воспитательной работе
- заведующий отделением оказания педагогических и психологических услуг
- заместитель директора по учебной и воспитательной работе
- Заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе

2. В соответствии с приказом директора учреждения за воспитанниками ГКУ СО «Тольяттинского социально - реабилитационного центра «Гармония» закреплены работники в качестве наставников с целью оказания помощи в успешной адаптации в социуме.

ПОРЯДОК
установления и выплаты надбавки за выслугу лет
работникам учреждения

1. Надбавка за выслугу лет (далее - надбавка) устанавливается ежемесячно всем работникам учреждения в процентах к должностному окладу (окладу) в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 3 лет - 10 процентов;
- при стаже работы от 3 до 5 лет - 20 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 30 процентов;
- при стаже работы свыше 10 лет - 40 процентов.

2. В стаж работы, дающий право на установление и выплату надбавки, включается время работы, как по основной работе, так и по работе по совместительству в учреждениях здравоохранения, образования, социального обслуживания населения (в том числе службы семьи и демографического развития) независимо от форм собственности и ведомственной подчиненности, Госсанэпиднадзора, время работы в органах управления социальной защиты населения (в том числе органах службы семьи и демографического развития), в органах управления здравоохранения, время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет при условии, что ему непосредственно предшествовала работа в учреждении здравоохранения и социального обслуживания населения (в том числе службы семьи и демографического развития).

3. Для определения размера надбавки время работы, указанное в настоящем приложении, суммируется.

4. Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

5. Право на изменение размера надбавки возникает со дня наступления события либо со дня представления соответствующих документов.

**Базовые показатели
оценки качества и результатов труда работников
государственных учреждений службы семьи и демографического
развития Самарской области**

Премия работникам учреждения устанавливается в соответствии со следующими базовыми показателями оценки качества и результатов труда работников:

для руководителя, его заместителей:

выполнение плановых показателей деятельности учреждения;
эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств;
выполнение особо важных и срочных работ, поручаемых работодателем;
освоение и внедрение в учреждении передовых технологий, новых методов, форм и видов оказываемых гражданам услуг по профилю учреждения;

для специалистов и служащих:

выполнение плановых показателей деятельности учреждения;
освоение и внедрение в учреждении передовых технологий, новых методов, форм и видов оказываемых гражданам услуг по профилю учреждения;
своевременное и качественное выполнение особо важных заданий и поручений;

для работников рабочих профессий - своевременное и качественное выполнение особо сложных и ответственных работ.

Приложение N 11
к Положению об оплате труда

Должностные оклады
руководителей государственных учреждений службы семьи
и демографического развития самарской области

Группа по оплате труда руководителей учреждений	Должностной оклад, рублей в месяц
I	18 812
II	16 930
III	10 630
IV	9 946
V	8 290

**Показатели
отнесения государственных учреждений службы
семьи и демографического развития Самарской области
к группам по оплате труда руководителей**

Учреждения социального обслуживания семьи и детей (социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних, социальные приюты для детей и подростков, социальные гостиницы, реабилитационные центры для детей и подростков с ограниченными возможностями):

со стационаром (полустационаром):

Группы по оплате труда руководителей учреждений	Число сметных коек
I	50 и более
II	35-49
III	20 - 34
IV	13 - 19
V	До 12

без стационара (полустационара):

Группы по оплате труда руководителей учреждений	Количество обслуживаемых
I	50 и более
II	40 - 49
III	30 - 39
IV	20 - 29
V	до 19