

**Министерство социальной защиты населения Владимирской области
государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Владимирской
области «Дом-интернат для престарелых и инвалидов «Пансионат пос. Садовый»
(ГБУСОВО «Пансионат пос. Садовый»)**

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель совета

Директор

Трудового коллектива

ГБУСОВО «Пансионат пос. Садовый»

 М.Н.Нечаева

 О.А.Разумова

« 01 » апреля 2024

2024



Положение об оплате труда

**работников государственного бюджетного учреждения социального
обслуживания Владимирской области «Дом-интернат для престарелых и
инвалидов «Пансионат пос. Садовый»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников государственного бюджетного учреждения социальной защиты Владимирской области «Дом-интернат для престарелых и инвалидов «Пансионат пос. Садовый» (далее – Учреждение), повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальными размерами;

- использование различных видов выплат стимулирующего характера, устанавливаемых к должностным окладам;

- государственные гарантии по оплате труда;

- создание условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

- возможность учета мнения представительного органа работников при установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников Учреждения.

1.4. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и положением о системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Владимирской области, утвержденным постановлением И.о.Губернатора Владимирской области от 15.08.2023 № 576 (далее – Постановление № 576) и другими действующими правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими оплату труда и установление компенсационных выплат.

1.5. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

- базовые оклады;

- должностные оклады;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на

условиях неполного рабочего времени, производится в соответствии с нормами трудового законодательства. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

1.8. Заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной во Владимирской области (пропорционально занимаемой ставке).

2. Условия оплаты труда работников учреждений

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

2.2. Базовые оклады профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей специалистов и служащих, а также общетраслевых профессий рабочих установлены постановлением Губернатора области от 04.07.2023 N 463 "О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих".

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры базовых окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.3. Оплата труда медицинских, педагогических работников и других специалистов учреждений социального обслуживания, которые не предусмотрены настоящим Положением, осуществляется на основании соответствующих отраслевых положений об оплате труда работников государственных учреждений Владимирской области.

2.4. Оплата труда по общетраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих осуществляется на основе базовых окладов и профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом

Министерства здравоохранения и социального развития от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих", с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.5. Оплата труда по общепрофессиональным профессиям рабочих осуществляется на основе базовых окладов и профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.6. Тарификация работников Учреждений проводится в соответствии с требованиями порядка, утвержденного приложением №1 к Положению о системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Владимирской области, утвержденного постановлением № 576.

2.7. Работникам Учреждения, относящимся к категории основного персонала и работающим на селе, базовые оклады повышаются на 25 процентов.

2.8. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам, указанным в п. 2.8. устанавливаются к базовому окладу с учетом повышений, предусмотренных данным пунктом.

2.9. Выплата заработной платы производится два раза в месяц 23 и 08 числа месяца. При совпадении дней выплаты с выходными или праздничными днями заработная плата выдается перед этими днями. В день выплаты заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, в котором отражается информация о начисленной заработной плате, размеры и основания произведенных удержаний и общая денежная сумма, подлежащая выплате.

2.10. Заработная плата выплачивается в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Заработная плата перечисляется работникам на расчетный счет банка, указанного сотрудником в заявлении.

2.11. Графики работы отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной рабочей смены при различных графиках работы, введение особых режимов рабочего времени (суммированный учет рабочего времени, ненормированный рабочий день, сменная работа, деление рабочего дня на части и т.д.) устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, оговариваются Трудовыми договорами и применяются исключительно с согласия работника.

2.12. Порядок предоставления и продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, а также дополнительных оплачиваемых отпусков за ненормированный рабочий день и работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.13. При расчете должностных окладов руководителей и специалистов базовый оклад умножается на следующие коэффициенты:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент уровня образования и стажа работы по профилю.

2.14. Коэффициенты по занимаемой должности.

Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг".

Квалификационный уровень	Значение коэффициента	Наименование должности
	1,0	Заведующий отделением (социальной службой)

Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг".

Квалификационный уровень	Значение коэффициента	Наименование должности
1 квалификационный уровень	1,0	Специалист по социальной работе

Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг".

Квалификационный уровень	Значение коэффициента	Наименование должности
	1,1	Социальный работник

2.14.1. Коэффициенты уровня образования и стажа работы по профилю

N п/п	Наименование должности	Основание	Коэффициент уровня образования и стажа работы по профилю
1. Должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг			
1.1.	Заведующий отделением (социальной службой)	Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	1,0
1.2.	Заведующий отделением (социальной службой)	Среднее профессиональное образование и стаж работы в должности заведующего отделением (социальной службой) не менее 1 года или среднее профессиональное <*> образование без предъявления требований к стажу работы	1,1
1.3.	Заведующий отделением (социальной службой)	Высшее образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности заведующего отделением (социальной службой) не менее 3 лет, или среднее профессиональное <*> образование и стаж работы в должности заведующего отделением (социальной службой) не менее 1 года	1,2
1.4.	Заведующий отделением (социальной службой)	Высшее профессиональное <*> образование без предъявления требований к стажу работы или высшее образование и стаж работы в должности заведующего отделением (социальной службой) не менее 3 лет, или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности заведующего отделением (социальной службой) не менее 5 лет, или среднее профессиональное <*> образование и стаж работы в должности заведующего отделением (социальной службой) не менее 3 лет	1,3
1.5.	Заведующий отделением (социальной службой)	Высшее профессиональное <*> образование и стаж работы в должности заведующего отделением (социальной службой) не менее 3 лет или высшее образование и стаж работы в должности заведующего отделением (социальной службой) не менее 5 лет, или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности заведующего отделением	1,4

		(социальной службой) не менее 7 лет, или среднее профессиональное <*> образование и стаж работы в должности заведующего отделением (социальной службой) не менее 5 лет	
1.6.	Заведующий отделением (социальной службой)	Высшее профессиональное <*> образование и стаж работы в должности заведующего отделением (социальной службой) не менее 5 лет или высшее образование и стаж работы в должности заведующего отделением (социальной службой) не менее 7 лет	1,5
2. Должности специалистов в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг			
2.1.	Специалист по социальной работе	Высшее или среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	1,0
2.2.	Специалист по социальной работе	Высшее или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по специальным программам, относящимся к ОКЗ специалистов, и стаж работы, относящейся к ОКЗ специалистов в сфере социальных проблем, не менее 1 года или высшее профессиональное <*> образование без предъявления требований к стажу работы, или среднее профессиональное <*> образование без предъявления требований к стажу работы	1,1
2.3.	Специалист по социальной работе	Высшее профессиональное <*> образование без предъявления требований к стажу работы или высшее или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по специальным программам, относящимся к ОКЗ специалистов в сфере социальных проблем, и стаж работы, относящейся к ОКЗ специалистов в сфере социальных проблем, не менее 3 лет, или среднее профессиональное <*> образование и стаж работы в должности, относящейся к ОКЗ специалистов в сфере социальных проблем, не менее 1 года	1,2
2.4.	Специалист по социальной работе	Высшее профессиональное <*> образование и стаж работы в должности, относящейся к ОКЗ специалистов в сфере социальных проблем, не менее 1 года или высшее или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное	1,3

		образование по специальным программам, относящимся к ОКЗ специалистов в сфере социальных проблем, и стаж работы, относящейся к ОКЗ специалистов в сфере социальных проблем, не менее 5 лет, или среднее профессиональное <*> образование и стаж работы в должности, относящейся к ОКЗ специалистов в сфере социальных проблем, не менее 3 лет	
2.5.	Специалист по социальной работе	Высшее профессиональное <*> образование и стаж работы в должности, относящейся к ОКЗ специалистов в сфере социальных проблем, не менее 3 лет или высшее образование и дополнительное профессиональное образование по специальным программам, относящимся к ОКЗ специалистов в сфере социальных проблем, и стаж работы, относящейся к ОКЗ специалистов в сфере социальных проблем, не менее 7 лет, или среднее профессиональное <*> образование и стаж работы в должности, относящейся к ОКЗ специалистов в сфере социальных проблем, не менее 5 лет	1,4
2.6.	Специалист по социальной работе	Высшее профессиональное <*> образование и стаж работы в должности, относящейся к ОКЗ специалистов в сфере социальных проблем, не менее 5 лет	1,5
2.7.	Специалист по работе с семьей	Высшее <*> образование без предъявления требований к стажу работы	1,0
2.8.	Специалист по работе с семьей	Высшее <*> образование и стаж работы, относящейся к ОКЗ специалистов в сфере социальных проблем, не менее 1 года	1,1
2.9.	Специалист по работе с семьей	Высшее <*> образование и стаж работы, относящейся к ОКЗ специалистов в сфере социальных проблем, не менее 3 лет	1,2
2.10.	Специалист по работе с семьей	Высшее <*> образование и стаж работы, относящейся к ОКЗ специалистов в сфере социальных проблем, не менее 5 лет	1,3
2.11.	Специалист по работе с семьей	Высшее <*> образование и стаж работы, относящейся к ОКЗ специалистов в сфере социальных проблем, не менее 7 лет	1,4
2.12.	Специалист по работе с семьей	Высшее <*> образование и стаж работы в должности, относящейся к ОКЗ специалистов в сфере социальных проблем, не менее 10 лет	1,5
2.13.	Специалист по реабилитационно	Высшее образование, дополнительное профессиональное образование по специальным	1,0

	й работе в социальной сфере	программам без предъявления требований к стажу работы	
2.14.	Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере	Высшее образование, дополнительное профессиональное образование по специальным программам и стаж работы не менее 1 года	1,1
2.15.	Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере	Высшее образование, дополнительное профессиональное образование по специальным программам и стаж работы в социальной сфере в качестве специалиста по комплексной реабилитации, врача, психолога, педагога, специалиста по социальной работе, руководителя подразделения не менее 3 лет	1,2
2.16.	Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере	Высшее образование, дополнительное профессиональное образование по специальным программам и стаж работы в социальной сфере в качестве специалиста по комплексной реабилитации, врача, психолога, педагога, специалиста по социальной работе, руководителя подразделения не менее 5 лет	1,3
2.17.	Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере	Высшее образование, дополнительное профессиональное образование по специальным программам и стаж работы в социальной сфере в качестве специалиста по комплексной реабилитации, врача, психолога, педагога, специалиста по социальной работе, руководителя подразделения не менее 7 лет	1,4
2.18.	Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере	Высшее образование, дополнительное профессиональное образование по специальным программам и стаж работы в социальной сфере в качестве специалиста по комплексной реабилитации, врача, психолога, педагога, специалиста по социальной работе, руководителя подразделения не менее 10 лет	1,5
2.19.	Психолог в социальной сфере	Высшее <*> образование и не менее 2 лет практической или волонтерской работы, приближенной к данному виду деятельности	1,0
2.20.	Психолог в социальной сфере	Высшее <*> образование и обучение по программам повышения квалификации и не менее 2 лет практической или волонтерской работы, приближенной к данному виду деятельности	1,1
2.21.	Психолог в социальной сфере	Высшее <*> образование и обучение по программам повышения квалификации и не менее 3 лет практической или волонтерской работы, приближенной к данному виду деятельности	1,2
2.22.	Психолог в социальной	Высшее <*> образование и обучение по программам повышения квалификации и не менее	1,3

	сфере	5 лет практической или волонтерской работы, приближенной к данному виду деятельности	
2.23.	Психолог в социальной сфере	Высшее <*> образование и обучение по программам повышения квалификации и не менее 7 лет практической или волонтерской работы, приближенной к данному виду деятельности	1,4
2.24.	Психолог в социальной сфере	Высшее <*> образование и обучение по программам повышения квалификации и не менее 10 лет практической или волонтерской работы, приближенной к данному виду деятельности	1,5
2.25.	Социальный работник	Без предъявления требований к уровню образования и стажу работы в должности социального работника	1,0
2.26.	Социальный работник	Начальное или среднее профессиональное образование или стаж работы в должности социального работника более 3 лет	1,1
2.27.	Социальный работник	Среднее профессиональное <*> образование или стаж работы в должности социального работника более 5 лет	1,2
2.28.	Социальный работник	Высшее <*> образование или стаж работы в должности социального работника более 10 лет	1,3
2.29.	Помощник по уходу	Обучение по программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программам переподготовки рабочих, служащих, программам повышения квалификации рабочих, служащих и без предъявления требований к стажу работы в должности сиделки (помощника по уходу)	1,0
(п. 2.29 в ред. постановления Правительства Владимирской области от 27.02.2024 N 114)			
2.30.	Помощник по уходу	Начальное или среднее профессиональное образование или стаж работы в должности сиделки (помощника по уходу) более 3 лет	1,1
(п. 2.30 в ред. постановления Правительства Владимирской области от 27.02.2024 N 114)			
2.31.	Помощник по уходу	Среднее профессиональное <*> образование или стаж работы в должности сиделки (помощника по уходу) более 5 лет	1,2
(п. 2.31 в ред. постановления Правительства Владимирской области от 27.02.2024 N 114)			
2.32.	Помощник по уходу	Высшее <*> образование или стаж работы в должности сиделки (помощника по уходу) более 10 лет	1,3
(п. 2.32 в ред. постановления Правительства Владимирской области от 27.02.2024 N 114)			

<*> социальное, медицинское, педагогическое, психологическое и (или) юридическое образование.

<*> Высшее образование по профилю профессиональной деятельности.

2.15. Порядок и условия предоставления выплат компенсационного характера регламентируются разделом 4 настоящего Положения.

2.16. Порядок и условия предоставления стимулирующих выплат регламентируются разделом 5 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя учреждения социального обслуживания, подведомственного Министерству (далее - директор учреждения), состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением.

3.2. Условия оплаты труда директора учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом Министерством на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Условия оплаты труда директора учреждения определяются трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

3.3. Должностной оклад директора учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет не более 2 размеров указанной средней заработной платы.

Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора учреждения.

3.4. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов и выплат стимулирующего

характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада директора учреждения.

3.5. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитывается среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

3.6. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

3.7. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной

численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

3.8. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

3.9. Должностные оклады директоров учреждений увеличиваются на коэффициенты по группам по оплате труда директоров учреждений и

коэффициенты по занимаемой должности и образуют новые должностные оклады директоров учреждений.

Коэффициенты
по группам по оплате труда директоров учреждений

Наименование должности	Коэффициент в зависимости от установленной группы				
	V	IV	III	II	I
Директор учреждения социального обслуживания, предоставляющего социальные услуги только в стационарной форме	1,0	1,1	1,2	1,4	1,5

Коэффициент по занимаемой должности

N	Наименование должностей	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
1.	При условии предоставления социальных услуг только в стационарной форме обслуживания	1,0
	Директор дома-интерната (пансионата), в том числе детского, малой вместимости для престарелых и инвалидов, ветеранов войны и труда, милосердия; специального дома-интерната, в том числе для	

престарелых; психоневрологического интерната, в том числе детского дома-интерната для умственно отсталых детей; специального дома для одиноких престарелых; социально-оздоровительного центра; геронтологического центра; специального дома для ветеранов; комплексный реабилитационный центр	
---	--

3.10. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются директором учреждения на 10 - 30 процентов ниже его должностного оклада.

3.11. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера) не должен превышать 6.

Оценка фактически сложившегося уровня указанного соотношения осуществляется за отчетный квартал нарастающим итогом.

3.12. Выплаты компенсационного характера директору учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

3.13. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются Министерством с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения.

Показатели эффективности деятельности учреждения, а также показатели эффективности по должности директора утверждаются Министерством.

3.14. Тарификация директора учреждения проводится Министерством.

3.15. Заместителям директора учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

3.16. Выплаты стимулирующего характера для заместителя директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются с учетом показателей, определяемых локальным актом учреждения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения Совета трудового коллектива.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников учреждения. Размер выплат компенсационного характера не образует нового должностного оклада.

4.3. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с особыми условиями труда.

Повышение оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда.

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

4.3.2.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется по соглашению сторон трудового договора.

4.3.2.2. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время производится в соответствии с нормами трудового законодательства. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

4.3.2.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере:

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

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Совета трудового коллектива, трудовым договором.

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.

4.3.2.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.3.2.5. За работу, не входящую в круг обязанностей должностей, предусмотренных штатным расписанием, локальным нормативным актом Учреждения может устанавливаться доплата в рамках фонда оплаты труда, с учетом мнения Совета трудового коллектива.

4.3.3. Работникам Учреждения устанавливается доплата за специфику труда в размере 15 процентов к должностному окладу.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работников Учреждения к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам работы за период.

Выплаты стимулирующего характера, их размеры устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера могут быть изменены либо отменены при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

5.2. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от продолжительности стажа в следующих размерах:

- от двух до трех лет - 10%;
- от трех до пяти лет - 20%;
- свыше 5 лет - 30%.

5.3. В стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включаются:

- работа в организациях социальной защиты и социального обслуживания населения, медицинских организациях, образовательных организациях, организациях в сфере культуры;

- периоды замещения должностей государственной и муниципальной службы, а также государственных и муниципальных должностей.

При определении стажа суммируются все периоды работы за весь трудовой стаж работника.

5.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда, качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями, утверждаемыми директором Учреждения, по количеству набранных работником баллов.

5.5. Порядок расчета стоимости 1 балла определяется Положением о порядке расчета стоимости балла для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам. Определение размера стимулирующих выплат работникам учреждения производится подсчетом баллов за отчетный период по максимально возможному количеству критериев и показателей.

5.6. Основными условиями установления выплат стимулирующего характера являются:

- строгое выполнение работником должностных обязанностей согласно Трудовому договору (должностной инструкции), соблюдение сроков исполнения документов и поручений;
- работа без обоснованных жалоб;
- своевременное рассмотрение устных и письменных обращений;
- неукоснительное соблюдение трудовой дисциплины, Инструкций по охране труда, Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, Правил пожарной безопасности, также четкое и своевременное исполнение распорядительных документов, приказов и поручений директора Учреждения.

5.7. Премияльные выплаты могут устанавливаться по итогам работы (за отчетный период) за выполнение особо важных и ответственных работ, устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения Совета трудового коллектива в пределах фонда оплаты труда по разработанным критериям оценки качества, показателей эффективности работы.

Размер премии предельными размерами не ограничивается.

С целью поощрения работников Учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также за выполнение особо важных, ответственных работ, к профессиональным праздникам, юбилейным датам Учреждения.

Основными показателями премирования являются:

- выполнение учреждением государственного задания за отчетный период;
- высокое качество оказываемых социально-реабилитационных услуг;
- большой личный вклад в выполнение уставных задач Учреждения;
- качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных работ;
- активное участие в мероприятиях, мастер-классах, форумах, общественных работах.

Премии могут устанавливаться в процентном отношении к базовому окладу или в фиксированной сумме денежных средств.

Вопрос о премировании не рассматривается в следующих случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнения требований по охране труда и техники безопасности;
- нарушения установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями руководства или договорными обязательствами;
- нарушения трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя;
- необеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей;
- искажение периодической отчетности, предоставление заведомо недостоверной бюджетной, статистической отчетности;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

5.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам работников Учреждения. Размер выплат стимулирующего характера не образует нового должностного оклада.

6. Выплаты социального характера и условия их установления единовременного характера

6.1. По решению руководителя Учреждения работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь в сумме 5000 рублей в следующих случаях:

- в связи с вступлением в брак на основании свидетельства о браке;
- в связи с рождением ребенка на основании свидетельства о рождении;
- в связи со смертью близких (родители, дети, муж, жена, сестры, братья) на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;
- к юбилейным датам (50 лет и каждые последующие даты через 5 лет).

6.2. Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора Учреждения по письменному заявлению работника на основании подтверждающих документов при наличии экономии фонда оплаты труда.

к Положению об оплате труда работников
ГБУСОВО «Дом-интернат для престарелых
и инвалидов «Пансионат пос. Садовый»

Положение

**о порядке определения стоимости балла для установления выплат за
интенсивность и высокие результаты работы работникам**

**ГБУСОВО «Дом-интернат для престарелых и инвалидов «Пансионат
пос. Садовый»**

1. Общие положения

1.1. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и положением о системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Владимирской области, утвержденным Постановлением от 15.08.2023 № 576 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Владимирской области» и другими действующими правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими оплату труда.

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в Учреждении трудовую деятельность на основании заключенных трудовых договоров.

1.3. Выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику с учетом критериев и показателей качества, интенсивности и высоких результатов работы, позволяющих оценить их работу.

1.4. Директор Учреждения, заместители директора, руководители структурных подразделений Учреждения производят оценку труда работников и оформляют экраны эффективности, руководствуясь критериями и показателями качества, интенсивности и высоких результатов работы сотрудников.

1.5. В экранах эффективности отражается сумма баллов по каждому работнику ($\sum$ б.раб.), а затем производится общий подсчет баллов за отчетный период, набранных всеми работниками по каждой категории ($\sum$ б.кат.).

1.6. Для достижения целевых показателей заработной платы по категориям персонала, попадающих под действие Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», используется следующая методика расчета.

1.6.1. Начисляется заработная плата по действующему штатному расписанию и табелю учета рабочего времени. Учитываются все обязательные выплаты: по должностным окладам, за работу на селе, надбавки за стаж работы, ночные, праздничные, отпускные, доплата за совмещение или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (по соглашению сторон) и другие обязательные выплаты ($\Phi OT_{\text{начисл.}}$).

1.6.2. Определяется потребность фонда оплаты труда ($\Phi OT_{\text{потребн.}}$) в месяц по каждой категории персонала с учетом «дорожной карты» (врачи, средний и младший медицинский персонал):

$$\Phi OT_{\text{потребн.}} = Чс/сп \times Ср.зпл.,$$

где $Чс/сп$ – среднесписочная численность работников данной категории;

$Ср.зпл.$ – целевой показатель средней заработной платы по Владимирской области по категории персонала за соответствующий период.

1.6.3. Определяется потребность фонда оплаты труда сотрудников социально – медицинского отделения (помощников по уходу) ($\Phi OT_{\text{пом.}}$) в месяц с учетом средней заработной платы сотрудников и повышения окладов с 01 апреля 2024 г. (34 000,00 руб.):

$$\Phi OT_{\text{пом.}} = Чс/сп \times Ср.зпс,$$

где $Чс/сп$ – среднесписочная численность помощников по уходу;

$Ср.зпс.$ – средняя заработная плата помощников по уходу за соответствующий период.

1.6.4. Определяется фонд оплаты труда дополнительный по каждой категории:

$$\Phi OT_{\text{доп.}} = \Phi OT_{\text{потребн.}} - \Phi OT_{\text{начисл.}}$$

$\Phi OT_{\text{доп.}}$ может корректироваться в сторону увеличения при наличии экономии по фонду оплаты труда.

1.6.5. Распределение дополнительного фонда оплаты труда на выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется пропорционально числу баллов по каждой категории

$$\text{Стоимость 1 балла (руб.)} = \frac{\text{ФОТ доп.}}{\sum \text{б.кат.}},$$

Выплаты работникам производятся за фактически отработанное время.

1.7. При начислении выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы остальным работникам используется следующая методика.

1.7.1. Начисляется заработная плата по действующему штатному расписанию и табелю учета рабочего времени. Учитываются все обязательные выплаты: по должностным окладам, за работу на селе, надбавки за стаж работы, ночные, праздничные, отпускные, доплата за совмещение или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (по соглашению сторон) и другие обязательные выплаты ($\text{ФОТ}_{\text{начисл. 2.}}$).

1.7.2. Определяется дополнительный фонд оплаты труда в месяц (ФОТ мес.) согласно плановым показателям.

$\text{ФОТ доп.2} = \text{ФОТ мес.} - \text{ФОТ потребн. по п. 1.6.2.} - \text{ФОТ пом.} - \text{ФОТ начисл.2.}$

1.7.3. Распределение дополнительного фонда оплаты труда за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется следующим образом:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{ФОТ доп.2}}{\sum \text{б.общ.}},$$

Выплаты работникам производятся за фактически отработанное время.

1.8. При начислении выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы сотрудникам, которые уволены в текущем месяце, стоимость баллов определяется исходя из стоимости баллов за предыдущий месяц согласно категории сотрудника.