

Директор ГБУСОВО «Вязниковский дом-интернат
для престарелых и инвалидов «Пансионат им. Е.П. Глинки»

УТВЕРЖДАЮ:

Е.А.Сергеева

09 января 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения
социального обслуживания Владимирской области

«Вязниковский дом-интернат для престарелых и инвалидов «Пансионат
им. Е.П. Глинки»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее по тексту - Положение) вводится в целях установления системы оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Владимирской области «Вязниковский дом-интернат для престарелых и инвалидов «Пансионат им. Е.П. Глинки» (далее по тексту - Учреждение).

1.2. Положение разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) от 30.12.2001г. № 197-ФЗ, в соответствии с Постановлением Губернатора Владимирской области от 29 августа 2008 года № 611 «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Владимирской области» (с изменениями)» и предусматривает порядок и условия оплаты труда работников Учреждения.

1.3. Для целей настоящего Положения под оплатой труда понимается система отношений, связанных с установлением и осуществлением работодателем – ГБУСОВО «Вязниковский дом-интернат для престарелых и инвалидов «Пансионат им. Е.П. Глинки» выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением и трудовыми договорами.

1.4. Под заработной платой работника понимается 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).

1.5. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников Учреждения, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, и распространяется на всех лиц, ведущих в Учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров (далее по тексту - Работники).

1.6. Положением предусмотрены 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.

1.7. Система оплаты труда работников учреждений социального обслуживания устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации и Владимирской области, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в части, не противоречащей настоящему Положению.

1.8. Система оплаты труда работников учреждений социального обслуживания включает в себя:

- базовые оклады;
- должностные оклады;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.9. 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.

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

1.11. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов, работников основного персонала - в размере не менее 60 процентов.

Основной персонал - работники учреждения социального обслуживания, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждений целей деятельности, и их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал - работники учреждения социального обслуживания, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал - работники учреждения социального обслуживания, занятые организацией оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Перечни должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, определены приложением № 1 к настоящему Положению.

1.12. Применение настоящего Положения является обязательным в отношении работников, работающих в учреждении.

2. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. В соответствии со ст. 136 ТК РФ выплата заработной платы в Учреждении производится в денежной форме в рублях не реже чем каждые полмесяца, за первую половину месяца 22-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 7-го числа последующего месяца.

2.2. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.3. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 % заработной платы, причитающейся работнику (ст. 138 ТК РФ).

2.4. В отдельных случаях (взыскание алиментов на несовершеннолетних детей, возмещение вреда, причиненного работодателем здоровью работника, возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещение ущерба, причиненного преступлением), установленных законодательством Российской Федерации, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание (ст. 138 ТК РФ).

2.5. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму (ст. 140 ТК РФ).

2.6. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

2.7. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

2.8. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанного пропорционально времени простоя.

2.9. Время простоя по вине работника не оплачивается.

2.10. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

2.11. За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.12. Базовый оклад - минимальный оклад работника Учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

2.13. Размер базового оклада составляет:

- по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг, - 10 222 рубля;

- по профессиональной квалификационной группе должностей специалистов третьего квалификационного уровня в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг, - 7751 рубль;

- по профессиональной квалификационной группе должностей специалистов второго квалификационного уровня в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг, - 6353 рубля;

- по должностям: специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог), психолог в социальной сфере - 7751 рубль;

- по должности сиделка (помощник по уходу) - 6353 рубля.

2.14. Базовые оклады профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей специалистов и служащих, а также общепрофессиональных профессий рабочих установлены постановлением Губернатора области от 08.08.2008 N 562 "О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих".

2.15. Оплата труда 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.

Оплата труда медицинских работников осуществляется в соответствии с отраслевыми положениями об оплате труда работников этих отраслей с учетом условий оплаты труда согласно данному Положению.

2.16. Оплата труда по общеотраслевым 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.17. Оплата труда по общеотраслевым 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 общеотраслевых профессий рабочих", с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.18. Тарификация работников учреждений проводится в соответствии с требованиями порядка, утвержденного приложением № 2 к настоящему Положению.

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

2.20. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам, указанным в пункте 2.19, устанавливаются к базовому окладу с учетом повышения, предусмотренного данным пунктом.

2.21. При расчете должностных окладов руководителей и специалистов в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг, базовый оклад умножается на следующие коэффициенты:

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

2.21.1. 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

2.21.2. Коэффициенты уровня образования и стажа работы по профилю.

№ 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	1,4

		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 (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	1,2

		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	
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 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	1.3
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	1.4

		должности, относящейся к ОКЗ специалистов в сфере социальных проблем, не менее 5 лет	
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 комплексной реабилитации (реабилитолог)	Высшее образование, дополнительное профессиональное образование по специальным программам без предъявления требований к стажу работы	1,0
2.8.	Специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог)	Высшее образование, дополнительное профессиональное образование по специальным программам и стаж работы не менее 1 года	1,1
2.9.	Специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог)	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
2.10.	Специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог)	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
2.11.	Специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог)	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

2.12.	Специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог)	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
2.13.	Психолог в социальной сфере	Высшее <*> образование и не менее 2 лет практической или волонтерской работы, приближенной к данному виду деятельности	1,0
2.14.	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
2.15.	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
2.16.	Психолог в социальной сфере	Высшее <*> образование и обучение по программам повышения квалификации и не менее 5 лет практической или волонтерской работы, приближенной к данному виду деятельности	1,3
2.17.	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
2.18.	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
2.19.	Социальный работник	Без предъявления требований к уровню образования и стажу работы в должности социального	1,0

		работника	
2.20.	Социальный работник	Начальное или среднее профессиональное образование или стаж работы в должности социального работника более 3 лет	1,1
2.21.	Социальный работник	Среднее профессиональное образование <*> или стаж работы в должности социального работника более 5 лет	1,2
2.22.	Социальный работник	Высшее образование <*> или стаж работы в должности социального работника более 10 лет	1,3
2.23.	Сиделка (помощник по уходу)	Обучение по программам профессиональной подготовки по должностям служащих и без предъявления требований к стажу работы в должности сиделки	1,0
2.24.	Сиделка (помощник по уходу)	Среднее профессиональное образование или стаж работы в должности сиделки более 3 лет	1,1
2.25.	Сиделка (помощник по уходу)	Среднее профессиональное <*> образование или стаж работы в должности сиделки более 5 лет	1,2
2.26.	Сиделка (помощник по уходу)	Высшее <*> образование или стаж работы в должности сиделки более 10 лет	1,3

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

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

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

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

3.1. Заработная плата руководителя 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 департаментом на основе типовой формы трудового договора, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 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. При создании новых государственных учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения для определения должностного оклада директора Учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора, размер должностного оклада директора Учреждения определяется департаментом.

3.5. 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.

3.6. 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.

3.7. 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).

3.8. 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);

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.

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

3.10. Должностной оклад директора Учреждения увеличивается на коэффициент по группам по оплате труда директоров учреждения и коэффициент по занимаемой должности и образует новый должностной оклад директора Учреждения.

* Данные коэффициенты определяются Постановлением Губернатора Владимирской области от 29.08.2008 года № 611 «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Владимирской области».

Учреждение относится к III группе по оплате труда директора.

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
Директор учреждения социального обслуживания, предоставляющего социальные услуги в стационарной, полустационарной форме и в форме обслуживания на дому	1,0	1,1	1,2	1,3	1,4

Коэффициент по занимаемой должности

Наименование должностей	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
При условии предоставления социальных услуг только в стационарной форме обслуживания 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	1,0
При условии предоставления социальных услуг в стационарной форме обслуживания Директор социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних; центра социальной помощи семье и детям; центра помощи детям, оставшимся без попечения родителей; реабилитационного центра, в том числе для детей и подростков с ограниченными возможностями; кризисного центра помощи женщинам; центра психолого-педагогической помощи населению; центра (комплексного центра) социального обслуживания населения; центра реабилитации (адаптации) для лиц без определенного места	0,9

жительства и занятий; социального приюта; социальной гостиницы	
При условии предоставления социальных услуг в полустационарной форме обслуживания и в форме обслуживания на дому	
Директор социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних; центра социальной помощи семье и детям; центра помощи детям, оставшимся без попечения родителей; реабилитационного центра, в том числе для детей и подростков с ограниченными возможностями; кризисного центра помощи женщинам; центра психолого-педагогической помощи населению; центра (комплексного центра) социального обслуживания населения; центра реабилитации (адаптации) для лиц без определенного места жительства и занятий; социального приюта; социальной гостиницы	0.8

3.11. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются директором Учреждения на 10 процентов ниже его должностного оклада.

3.12. 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.

3.13. Выплаты компенсационного характера директору Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

3.14. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются департаментом с учетом достижения показателей эффективности деятельности Учреждения.

Показатели эффективности деятельности Учреждения, а также показатели эффективности по должности директора утверждаются департаментом.

3.16. Тарификация директора Учреждения проводится в соответствии с требованиями порядка, утвержденного приложением № 2 к настоящему Положению, департаментом социальной защиты населения администрации области.

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

3.18. 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 представительного органа работников.

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

4.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- 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).

• 4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.4.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4.2. 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.

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

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

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее обычной 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 коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

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.

• 4.4.4. 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.

4.4.5. Работникам Учреждения устанавливается доплата за специфику труда в размерах, определяемых приложением № 4 Постановления Губернатора Владимирской области от 29.08.2008 года № 611 «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Владимирской области».

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 выплаты стимулирующего характера.

Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

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

5.3. Для целей стимулирования работников Учреждения к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты предусматриваются в размере не менее 30 % от общих поступлений в фонд оплаты Учреждения.

5.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с критериями, утверждаемыми директором Учреждения с учетом мнения представительного органа работников для конкретного структурного подразделения Учреждения.

5.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями, утверждаемыми руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников для конкретного структурного подразделения Учреждения либо для конкретной должности в соответствии со штатным расписанием учреждения.

5.6. Выплаты за стаж работы, выслугу лет.

5.6.1. Надбавка за выслугу лет в Учреждении устанавливается в следующих размерах.

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

5.6.2. В стаж работы, дающий право на получение надбавок, включается работа в органах управления и учреждениях социальной защиты и социального обслуживания населения, учреждениях и органах здравоохранения, образования, культуры. Также в стаж работы входят периоды замещения:

- должностей государственной службы;
- должностей муниципальной службы;
- государственных и муниципальных должностей.

При определении стажа суммируются периоды работы в указанных учреждениях и органах управления за весь трудовой стаж работника.

5.7. Премии по итогам работы (за отчетный период), за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда и по разработанным критериям качества, утвержденным в локальных нормативных актах.

Размер премии предельными размерами не ограничивается.

С целью поощрения работников Учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год (далее – премии), а также за выполнение особо важных, ответственных работ.

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

5.9. Порядок выплаты работникам надбавок и доплат, предусмотренных в разделе 5, определяется соответствующими Приказами директора Учреждения.

6. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ

6.1. К иным выплатам в Учреждении относятся материальная помощь и премирование работников.

Возможность и размер указанных выплат устанавливается в соответствии с Положением о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам Учреждения и Положения о премировании работников Учреждения, утвержденными директором Учреждения.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Гарантии и компенсации, не предусмотренные данным Положением, устанавливаются в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами.

6.2. Оригинал Положения хранится в отделе кадров Учреждения. Копия Положения, заверенная в установленном порядке, передается на хранение в бухгалтерию Учреждения.

СОГЛАСОВАНО
Директор Учреждения