

СОГЛАСОВАНО

Приложение №1

Представитель работников
Председатель первичной
профсоюзной организации

к приказу КГАУ СЗ «Елизовский
психоневрологический интернат для
детей и молодых инвалидов «Ягодка»



А.Л. Усольтцева

от « 27 » 04 2023г. № 53д

" 26 " апреля 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

**работников Краевого государственного автономного учреждения социальной
защиты «Елизовский психоневрологический интернат для детей и молодых
инвалидов «Ягодка»**

2023г.

1. Общие положения

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Краевого государственного автономного учреждения социальной защиты «Елизовский психоневрологический интернат для детей и молодых инвалидов «Ягодка» (далее - Положение) включает в себя:

1) размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) (далее - оклады, основные оклады, должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

2) наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных настоящим Положением, а также рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных настоящим Положением, за счет средств краевого бюджета и иных источников финансирования, предусмотренных законодательством Российской Федерации, и критерии их установления;

3) условия оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения.

2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с настоящим Положением.

3. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), основные оклады работников Краевого государственного автономного учреждения социальной защиты «Елизовский психоневрологический интернат для детей и молодых инвалидов «Ягодка» (далее – Учреждение), занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

4. Утверждение новых условий оплаты труда работников, осуществляется с учетом мнения представительного органа работников.

5. При утверждении новых условий оплаты труда необходимо учесть:

а) установление являющихся минимальными гарантиями фиксированных размеров оплаты труда минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп), либо иным группам в соответствии с утверждаемыми Правительством Российской Федерации требованиями к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

б) не допущение установления по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

в) установление фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп);

г) установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, в зависимости от сложности труда;

д) определение фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц) по занимаемой работником должности;

е) применение видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти

6. При введении новых систем оплаты труда и их изменении (совершенствовании) сумма выплат работнику: по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат: по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующих системах оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

При разработке нормативных правовых актов касательно оплаты труда работников Учреждения не допускается:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы или

иной порядок оплаты работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от единого реестра ученых степеней и ученых званий, и порядка присуждения ученых степеней, утверждаемых в установленном порядке;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего профессионального или высшего образования при формировании размеров должностных окладов (ставок заработной платы) по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

з) устанавливать понижающие коэффициенты по должностям служащих, сформированным в профессиональную квалификационную группу должностей, занятие которых требует наличия среднего профессионального или высшего образования, в случае принятия на такую должность лица, у которого отсутствует среднее профессиональное или высшее образование.

6. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

7. Должностные оклады руководителей, специалистов, рабочих и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым Работодателем в соответствии с должностью и квалификацией работника.

8. Месячная заработная плата работника отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже минимального размера

оплаты труда, установленного региональным Соглашением о минимальном размере оплаты труда в Камчатском крае.

9. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 10 числа следующего месяца за отчетным, на указанный работником счет.

В день выплаты заработной платы, один раз в месяц, 10 числа всем работникам выдаются расчетные листки по форме согласно Приложению №2 к настоящему Положению.

10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя при прекращении трудового договора, производится в день увольнения работника.

11. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном статьей 236 ТК РФ.

12. Премирование работников осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

13. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

14. Предельная доля расходов оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения, устанавливается в размере не более 40 процентов.

15. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема ассигнований краевого бюджета.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения, по профессиональным квалификационным группам по должностям служащих

16. Рекомендуемые размеры основных окладов работников Учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным:

1) Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников":

1.1 Профессиональная квалификационная группа должностей медицинских и фармацевтических работников

Таблица 1

Должности, отнесенные к ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня" 1 квалификационный уровень

№ п/п	Должность	Квалификационный уровень	Оклад, рублей
1	Санитарка - ванщица	1	4 379
2	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	1	4 379

Таблица 2

Должности, отнесенные к ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"

№ п/п	Должность	Квалификационный уровень	Оклад, рублей
1	Инструктор по лечебной физкультуре	1	6 230
3	Медицинская сестра диетическая	2	6 856
4	Медицинская сестра	3	7 172
5	Медицинская сестра по физиотерапии	3	7 172
6	Медицинская сестра по массажу	3	7 172
7	Фармацевт	3	7 172
8	Старшая медицинская сестра	5	8 914
9	Фельдшер	5	8 914

Таблица 3

Должности, отнесенные к ПКГ "Врачи и провизоры"

№ п/п	Должность	Квалификационный уровень	Оклад, рублей
1	Врач - психиатр	2	10 810
2	Врач - педиатр	2	10 810
3	Врач - терапевт	2	10 810
4	Врач - невролог	2	10 810

2) Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования":

2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Таблица 4

Должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников

№ п/п	Должность	Квалификационный уровень	Оклад, рублей
-------	-----------	--------------------------	---------------

1	Инструктор по труду	1	8 270
2	Музыкальный руководитель	1	8 270
3	Социальный педагог	2	8 346
4	Воспитатель	3	8 421
5	Педагог-психолог	3	8 421
6	Учитель-дефектолог	4	8 504
7	Логопед	4	8 504
8	Руководитель физического воспитания	4	8 504

3) Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

3.1. Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Таблица 5

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"

№ п/п	Должность	Квалификационный уровень	Оклад, рублей
1	Секретарь	1	4 379

Таблица 6

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

№ п/п	Должность	Квалификационный уровень	Оклад, рублей
1	Заведующий складом	2	8 268
2	Начальник хозяйственной службы	3	9 630
3	Заведующий производством – шеф-повар	3	9 630

Таблица 7

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"

№ п/п	Должность	Квалификационный уровень	Оклад, рублей
1	Инженер-программист (программист)	1	7 037
2	Инженер-программист (программист II категории) (требования к квалификации: высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности инженера-программиста или на других инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет)	2	8 334

3	Инженер-программист (программист I категории) (требования к квалификации: высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности инженера-программиста II категории не менее 3 лет)	3	9 630
7	Бухгалтер	1	7 037
	Ведущий бухгалтер (Требования к квалификации: высшее профессиональное (экономическое) образование и опыт финансово-бухгалтерской работы не менее 5 лет)	3	9630
8	Бухгалтер (I категории) Требования к квалификации: высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 1 года)	2	9140
9	Бухгалтер (II категории) среднее профессиональное (экономическое) образование	3	8 334
10	Специалист по кадрам	1	7 037
11	Специалист по кадрам (II категории) (Требования к квалификации: высшее профессиональное образование и стаж работы в должности работника кадровой службы (специалиста по кадрам, инспектора по кадрам и др.) не менее 3 лет)	1	8 334
12	Специалист по кадрам (I категории) (Требования к квалификации: высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам II категории не менее 3 лет)	3	9 630
13	Юрисконсульт	1	7 037
14	Юрисконсульт (II категории) (требования к квалификации: высшее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должности юрисконсульта или других должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным (юридическим) образованием, не менее 3 лет)	2	8 334
15	Юрисконсульт (I категории) (требования к квалификации: высшее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должности юрисконсульта II категории не менее 3 лет)	3	9 630
16	Заместитель главного бухгалтера	5	10 593

Таблица 8

Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"

№ п/п	Должность	Квалификационный уровень	Оклад, рублей
1	Начальник отдела кадров	1	11 680
2	Начальник службы психолого-педагогической помощи и социально-трудовой реабилитации	1	11 680
2	Начальник службы сопровождения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	1	11 680

4) Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.05.2012 N 559н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда":

Таблица 9

№ п/п	Должность	Квалификационный уровень	Оклад, рублей
1	Специалист по охране труда	1	5 917
2	Специалист по охране труда (II категории) требования к квалификации: высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда не менее 1 года	1	7 037
3	Специалист по охране труда (I категории) требования к квалификации: высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда II категории не менее 2 лет.	2	9 630

Таблица 10

№ п/п	Должность	Квалификационный уровень	Оклад, рублей
1	Начальник отдела охраны труда	1	11 680

5) Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 N 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок":

Таблица 11

№ п/п	Должность	Квалификационный уровень	Оклад, рублей
1	Специалист по закупкам	5	6 230

17. В случае если должности служащих, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры основных окладов устанавливаются по ПКГ.

18. Работникам Учреждения, могут устанавливаться повышающие коэффициенты к основным окладам:

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- 3) повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- 4) повышающий коэффициент к окладу за интенсивность и качество работ;

5) повышающий коэффициент к окладу для работников государственных учреждений, оказывающих стационарную помощь детям-инвалидам, инвалидам, престарелым гражданам, проживающим в подведомственных учреждениях;

19. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается Учреждением в пределах фонда оплаты труда, установленного Учреждению Министерством социального благополучия и семейной политики Камчатского края (далее – Министерство) в пределах средств на оплату труда, утвержденных законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

В случаях, когда работнику полагается применение повышающего коэффициента по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется от должностного оклада (оклада) без учета повышения по другим основаниям.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение календарного года. Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 20 – 25 настоящего Положения.

20. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента - 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

21. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет - устанавливается всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях подведомственных Министерству.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- 1) при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,2;
- 2) при выслуге лет свыше 5 лет - 0,3.

22. Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

23. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию:

- 1) при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;
- 2) при наличии первой квалификационной категории - 0,12;
- 3) при наличии второй квалификационной категории - 0,10.

24. Повышающий коэффициент к окладу за интенсивность и качество работ может быть установлен работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу за интенсивность и качество работ и его размерах принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника. В Учреждении применяются виды повышающих коэффициентов:

- 1) повышающий коэффициент к окладу за интенсивность и качество работ;
- 2) повышающий коэффициент к окладу за интенсивность и качество работ за наставничество в соответствии с Положением о наставничестве Учреждения.

Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента - 0,5.

25. Повышающий коэффициент к окладу для работников государственных Учреждений, оказывающих стационарную помощь инвалидам, проживающим в домах-интернатах, устанавливаются в размере 0,25 для всех работников

учреждений.

Применение повышающего коэффициента к окладу для работников государственных учреждений, оказывающих стационарную помощь инвалидам, проживающим в домах-интернатах, не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к основному окладу.

26. С учетом условий труда работникам Учреждения, по ПКГ по должностям служащих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

27. Работникам Учреждения, по ПКГ по должностям служащих выплачиваются премии, предусмотренные разделом 6 настоящего Примерного положения.

28. По должностям служащих, не вошедшим в ПКГ размеры основных окладов, устанавливаются по решению руководителя Учреждения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения, по профессиональной квалификационной группе профессий рабочих

29. Рекомендуемые размеры основных окладов работников государственных учреждений, подведомственных Министерству, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей рабочих к ПКГ по профессиям рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

Таблица 1

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

№ п/п	Должность	Квалификационный уровень	Оклад, рублей
1	Буфетчик	1	3 959
2	Уборщик территории	1	3 959
4	Уборщик служебных помещений	1	3 959
5	Дезинфектор	1	3 959

Таблица 2

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

№ п/п	Должность	Квалификационный уровень	Оклад, рублей
1	Парикмахер	1	4 860
2	Оператор стиральных машин	1	4 860

3	Швея	1	4 860
4	Повар	1	4 860
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1	4 860
6	Сестра-хозяйка	2	4 860
7	Водитель автомобиля	4	7 531
8	Слесарь-электрик	4	7 531

30. Работникам Учреждения, по ПКГ по профессиям рабочих могут устанавливаться повышающие коэффициенты к основным окладам:

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- 3) повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- 4) повышающий коэффициент к окладу для работников государственных учреждений, оказывающих стационарную помощь инвалидам, престарелым гражданам, проживающим в домах-интернатах.

31. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается Учреждением в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению Министерством в пределах средств на оплату труда, утвержденных законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 32-36 настоящего Положения.

32. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента - 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и

компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к основному окладу.

33. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях подведомственных Министерству.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- 1) при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,2;
- 2) при выслуге лет свыше 5 лет - 0,3.

34. Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к основному окладу.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к основному окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

35. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора Учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента к окладу - в пределах 0,2.

36. Повышающий коэффициент к окладу для работников государственных учреждений, оказывающих стационарную помощь инвалидам, престарелым гражданам, проживающим в домах-интернатах, устанавливается в размере 0,25 для всех работников указанных учреждений.

Применение повышающего коэффициента к окладу для работников государственных учреждений, оказывающих стационарную помощь инвалидам, престарелым гражданам, проживающим в домах-интернатах, не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к основному окладу.

37. С учетом условий труда работникам Учреждения, по ПКГ по профессиям рабочих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

38. Работникам Учреждения, по ПКГ по профессиям рабочих выплачиваются премии, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

39. Заработная плата директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад директора Учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности Учреждения.

40. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются директору Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда руководителей учреждений, подведомственных Министерству, утвержденным приказом Министерства.

41. Условия оплаты труда директора Учреждения определяются трудовым договором, заключаемым на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

42. Премирование директора Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения.

Условия и порядок премирования директора Учреждения, а также критерии оценки эффективности его работы устанавливаются приказом Министерства.

43. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

С учетом условий труда заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

В случае осуществления руководителем или его заместителями - врачами в пределах рабочего времени по основной должности работы по специальности врача - специалиста ему может быть установлена стимулирующая надбавка за работу по специальности врача - специалиста.

Заместителям директора Учреждения, главному бухгалтеру выплачиваются премии, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

44. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 5.

45. Информация о рассчитанной среднемесячной заработной плате директора, заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте Учреждения, не позднее 15 мая текущего года за предыдущий год.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

46. Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

47. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере, но не ниже минимальных размеров, установленных действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

48. В целях, предусмотренных пунктом 46 настоящего Положения, работникам Учреждения, могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

4) выплаты работникам за особые условия труда, связанные со спецификой

деятельности учреждения социальной защиты населения;

5) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

49. Размеры, порядок и условия выплат, указанных в пункте 48 настоящего Положения, определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

50. Размер повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

Повышение оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, реализуется с учетом положений части 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда".

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, повышение оплаты труда работникам Учреждения не производится.

51. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, за особые условия труда, связанные со спецификой деятельности Учреждения, составляют 25% от основного оклада.

По результатам оценки условий труда, основные оклады в целях выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и (или) особыми условиями труда, связанной со спецификой деятельности учреждения социальной защиты населения, могут быть повышены до 30 процентов.

Повышение окладов в целях выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и (или) особыми условиями труда, связанной со спецификой деятельности учреждения социальной защиты населения и по результатам оценки условий труда не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к основному окладу.

52.1. Доплата за работу с воспитанниками с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) устанавливается в размере 5 процентов основного оклада следующим работникам:

№п/п	Должность	Размер выплаты
1.	Фельдшер	5%
2	Медицинская сестра	5%

3	Инструктор по лечебной физкультуре	5%
4	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	5%
5	Врач-психиатр	5%
6	Врач-невролог	5%
7	Врач-педиатр	5%
8	Врач-терапевт	5%
9	Старшая медицинская сестра	5%
10	Медицинская сестра диетическая	5%
11	Медицинская сестра по массажу	5%
12	Медицинская сестра по физиотерапии	5%
13	Санитарка-ваннщица	5%
14	Социальный педагог	5%
15	Педагог-психолог	5%
16	Музыкальный руководитель	5%
17	Учитель-дефектолог	5%
18	Логопед	5%
19	Воспитатель	5%
20	Руководитель физического воспитания	5%
21	Инструктор по труду	5%
22	Парикмахер	5%
23	Сестра -хозяйка	5%
24	Заведующая складом (вещевым)	5%

52.2. Доплата за работу в отделении милосердия с воспитанниками с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) устанавливается в размере 5 процентов основного оклада всем работникам, занятым в данном отделении.

53. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и (или) особыми условиями труда, связанными со спецификой деятельности Учреждения социальной защиты населения, устанавливаются работодателем с учетом требований пункта 45 настоящего Положения и мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

54. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы может быть установлен, как в виде фиксированной суммы, так и в процентах.

По общему правилу сумма доплаты за совмещение не должна превышать полную ставку по совмещаемой должности.

55. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый размер доплаты - 50 % части основного оклада за час работы работника.

Расчет части основного оклада за час работы определяется путем деления основного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

56. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, работавшим в выходные или нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

57. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в

соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

58. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

1) районные коэффициенты;

2) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Камчатского края.

6. Порядок и условия премирования всех работников Учреждения

59. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Постановлением Правительства Камчатского края от 21.07.2008 N 221-П "О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Камчатского края", устанавливаются следующие премии:

1) премия по итогам работы (за месяц, за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

2) премия за образцовое качество выполняемых работ;

3) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

4) премия за интенсивность и высокие результаты работы;

5) премия в связи с юбилейными датами;

6) премия к празднованию профессиональных праздников;

7) премия за многолетний и добросовестный труд.

60. Премирование осуществляется по решению директора Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения:

1) заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений и иных работников, подчиненных директору Учреждения – непосредственно по решению директора;

2) остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения, – по представлению руководителей структурных подразделений.

При премировании учитывается интенсивность и напряженность работы, особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно - эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения), организация и проведение мероприятий,

направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения, других учреждений социальной сферы, активное участие в городских, краевых семинарах и мероприятиях, непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и краевых целевых программ.

61. Премия по итогам работы (за месяц, за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда.

Премия по итогам работы (за месяц, за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах установленного фонда оплаты труда. Конкретный размер премии по итогам работы (за месяц, за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) может определяться, как в процентах к основному окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы (за месяц, за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) не ограничена.

62. Премия по итогам работы руководителю Учреждения устанавливается в соответствии с приказом Министерства социального благополучия и семейной политики Камчатского края от 28.04.2021 г. № 647-п.

63. Премия по итогам работы за квартал заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливается в процентном соотношении не более 25% должностного оклада на основании показателей эффективности работы Учреждения.

64. Премия по итогам работы за год заместителю директора, главному бухгалтеру устанавливается в процентном соотношении не более 100 % должностного оклада на основании показателей эффективности работы Учреждения.

65. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) остальным работникам может выплачиваться на основании критериев оценки эффективности деятельности работников, установленных приложением № 1 к настоящему Положению за конкретный период.

66. Премирование работников по итогам работы производится приказом директора Учреждения на основании решения комиссии по оценке эффективности деятельности работников.

67. В состав комиссии по оценке эффективности деятельности работников входят директор Учреждения, его заместители, главный бухгалтер, начальник службы психолого-педагогической помощи и социально-трудовой реабилитации, начальник службы сопровождения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, начальник хозяйственной службы, начальник отдела кадров, член Профсоюза.

68. В течение 7 дней по окончании периода, по итогам работы в котором производится оценка (за исключением премирования по итогам работы за 4 квартал, год), руководители структурных подразделений, а также директор Учреждения или лица их замещающие, заполняют индивидуальные карты оценки эффективности деятельности работников по форме согласно приложению №1 к настоящему Положению и предоставляют их в отдел кадров.

69. Руководители структурных подразделений в индивидуальной карте оценки эффективности деятельности указывают фамилию, имя, отчество работника, период оценки, количество баллов, при этом каждый показатель «0- невыполнение критерия», поставленный руководителем структурного подразделения в карте оценки, в обязательном порядке обосновывается с обратной стороны индивидуальной карты в письменном виде (отсылка) на докладные записки без разъяснения обоснования указания показателя «0- невыполнение критерия» не допускается. При снижении количества баллов работнику руководитель структурного подразделения в обязательном порядке знакомит работника под роспись с заполненной картой оценки и обоснованием снижения баллов до предоставления карт в отдел кадров.

70. В случае, если работник не согласен с оценкой и обоснованием руководителя, оценку эффективности деятельности данного работника проводит комиссия, указанная в пункте 67 настоящего Положения на соответствующем заседании. Работник вправе присутствовать на указанном заседании, приводить доказательства неверной оценки его работы руководителем структурного подразделения.

71. Карты оценки эффективности деятельности работников (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) не заполняются, если работник не подлежит премированию согласно пунктам 73 настоящего Положения.

72. Премирование по итогам работы в исключительных случаях по решению директора Учреждения может осуществляться в сокращенные сроки (в конце периода, по итогам работы в котором производится оценка).

73. Начальник отдела кадров на основании таблиц учета рабочего времени за конкретный период производит подсчет отработанного времени работниками, на которых руководители структурных подразделений предоставили индивидуальные карты оценки эффективности деятельности. При этом руководители структурных подразделений одновременно с индивидуальными картами оценки эффективности деятельности работников предоставляют скорректированную информацию об отработанном времени работниками, если имелись корректировки. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев) согласно пункту 59 настоящего Положения о системе оплаты труда корректировка не учтенного отработанного времени может осуществляться при премировании за следующий период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев).

74. Начальник отдела кадров на основании заполненных индивидуальных карт эффективности деятельности и отработанного времени каждым работником высчитывает количество баллов каждого работника (P_n) по следующей формуле:

$$P_n = K_6 : K_{н.ч.} \times K_{о.ч.}$$

Где P_n – это расчёт показателей, K_6 – это количество баллов, полученных путем сложения критериев с 1 по 7, $K_{н.ч.}$ – это норма часов за учетный период, $K_{о.ч.}$ – это количество отработанных часов за учетный.

75. Не позднее 30 дней по окончании периода, по итогам работы в котором производились оценка (за исключением премирования по итогам работы за 4 квартал, год), проводится заседание комиссии по оценке эффективности деятельности работников, на которое предоставляются карты оценки с

рассчитанным количеством баллов каждого работника по формуле, указанной в пункте 65 настоящего Положения о системе оплаты труда.

76. Стоимость одного балла высчитывается следующим образом: сумма, направленная на премирование, делится на общее количество набранных всеми работниками Учреждения баллов (сумму всех P_n).

Расчет премии каждого работника производится путем умножения количества баллов (**в формуле- P_n**) на стоимость одного балла.

77. Заседание комиссии по оценке эффективности деятельности работников правомочно при условии присутствия не менее 7 членов комиссии. Заседание комиссии оформляется соответствующим протоколом, который подписывается всеми присутствующими членами комиссии.

78. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев) не выплачивается:

- если работник в течение всего периода (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев) не работал, то есть отсутствовал по причине временной нетрудоспособности, нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске и другим причинам;

- в случае наличия у работника неснятого и (или) непогашенного дисциплинарного взыскания;

- работникам, находящимся в течение всего периода (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев) в отпуске по уходу за ребенком до полутора, до трех лет;

- если работник принят на работу в оцениваемом периоде и отработал менее половины от общего количества рабочих дней в данном периоде (работающим на день издания приказа о премировании);

- работникам, уволенным на день издания приказа о премировании по итогам работы;

- внешним совместителям.

- работник, имеющий не снятое и (или) не погашенное дисциплинарное взыскание, а так же его непосредственный руководитель или представительный орган работников могут обратиться к руководителю Учреждения с ходатайством о снятии дисциплинарного взыскания с работника по истечении трех месяцев с момента применения дисциплинарного взыскания.

79. Премия за образцовое качество выполняемых работ - выплачивается работникам одновременно при:

- 1) поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью "Золотая Звезда", знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

- 2) награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных

нормативными правовыми актами.

80. Премия за выполнение особо важных и срочных работ - выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к основному окладу директором Учреждения. Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

81. Премия за интенсивность и высокие результаты работы - выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

1) интенсивность и напряженность работы;

2) особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

3) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

4) непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

82. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к основному окладу. Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ, интенсивность и высокие результаты, проведение мероприятий не ограничена.

83. Премия в связи с юбилейными датами – 50, 55, 60 и далее каждые 5 лет со дня рождения выплачивается сотрудникам, проработавшим в Учреждении не менее трех лет.

84. Премия к празднованию профессиональных праздников, Дня защитника Отечества (23 февраля), международного женского дня (8 марта), юбилейных и других памятных дат.

Конкретный размер премии к празднованию профессиональных праздников, юбилейных и других памятных дат устанавливается непосредственно директором Учреждения.

85. Премия за многолетний и добросовестный труд выплачивается одновременно при выходе работника на пенсию.

Рекомендуемый размер премии не должен превышать при наличии стажа

работы, дающего право на получение премии за многолетний и добросовестный труд:

1) для руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров - не менее 15 лет - 1 должностной оклад (ставку заработной платы), не менее 20 лет - 2 должностных окладов (ставок заработной платы);

2) для иных работников - не менее 15 лет - 3,1 основного оклада (ставки заработной платы), не менее 20 лет - 4,7 основного оклада (ставок заработной платы).

86. В стаж работы, дающий работнику право на получение премии за многолетний и добросовестный труд, засчитываются периоды трудовой деятельности в государственных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания, подведомственных исполнительным органам государственной власти Камчатского края, Камчатской области, Корякского автономного округа, и в муниципальных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания в Камчатском крае, Камчатской области, Корякском автономном округе.

7. Другие вопросы оплаты труда

87. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника.

88. Материальная помощь оказывается работникам Учреждения на основании настоящего Положения.

Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:

- смерти близких родственников работника (супруга(и), детей, родителей);
- тяжелого материального положения работника учреждения, в связи с утратой или повреждением его имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств;
- заболевания работника учреждения, требующего дорогостоящего лечения;
- регистрация брака;
- рождение ребенка.

Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника, копии свидетельств и другие подтверждающие документы.