

Положение
об оплате труда работников
Государственного стационарного учреждения
Челябинского дома-интерната № 1 для престарелых и инвалидов

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного стационарного учреждения Челябинского дома-интерната № 1 для престарелых и инвалидов (далее именуется – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и определяет порядок и условия оплаты труда работников Государственного стационарного учреждения Челябинского дома-интерната № 1 для престарелых и инвалидов (далее именуется - учреждение).

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Челябинской области;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Челябинской области;

7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) мнения представительного органа работников учреждения.

3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), перечень выплат компенсационного и

стимулирующего характера, порядок и условия их осуществления, устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и с учетом мнения представительного органа работников.

4. Условия оплаты труда работника учреждения, в том числе размер оклада (должностного оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

5. Оплата труда работника учреждения включает:
оклады (должностные оклады);
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

6. Оплата труда, работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы согласно приложениям с 1 по 6, 7-1, 7-2, 8 к настоящему Положению.

8. Размеры окладов рабочим, профессии которых не поименованы в профессиональных квалификационных группах общеотраслевых профессий рабочих, устанавливаются с учетом присвоенных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

9. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

10. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

11. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

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

12. Выплаты компенсационного характера, размеры, порядок и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

14. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливаются в виде надбавки за особые условия труда и надбавки работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Надбавка работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в размере 12 процентов.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее именуется Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным (с оптимальными либо с допустимыми условиями труда), то выплата надбавки работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяется.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

Порядок и условия осуществления компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на здоровье работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры указанных компенсационных мер не могут быть снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

15. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливается работникам учреждения в порядке и размере, определенном законодательством Российской Федерации (в размере 1,15 к начисленной заработной плате).

Районный коэффициент на материальную помощь, оказываемую в соответствии с пунктом 45 настоящего Положения, не начисляется.

16. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время), и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются в виде:

- 1) доплаты за совмещение профессий (должностей);
- 2) доплаты за расширение зон обслуживания;
- 3) доплаты за увеличение объема работы;
- 4) доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) доплаты за работу в ночное время;
- б) повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

7) повышенной оплаты сверхурочной работы.

8) надбавки за особые условия труда.

17. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику учреждения в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

18. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня) производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в размере 50 процентов часового оклада.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) на норму рабочего времени текущего месяца по производственному календарю, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю.

19. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Размер повышения оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни для работников, получающий оклад (должностной оклад) составляет:

при работе полный рабочий день - не менее одинарной дневной ставки 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 ставки за день работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

при работе неполный рабочий день - в размере не менее одинарной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за 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 часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за 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 учреждения с учетом мнения представительного органа работников, 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.

20. Повышенная оплата сверхурочной работы производится работникам в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

21. Надбавка за особые условия труда устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в размере 15 процентов.

Надбавка за особые условия труда устанавливается работникам отделений (палат) для лежачих больных, непосредственно обслуживающих граждан, к окладу (должностному окладу) в размере 25 процентов.

Надбавка за особые условия труда устанавливается работникам психоневрологических отделений (палат) к окладу (должностному окладу) в размере 25 процентов.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

22. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) выплаты за непрерывный стаж работы;
- 5) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения.

23. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, соглашениями, трудовыми договорами и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

24. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам) либо в абсолютном размере.

25. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

26. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения в виде надбавки за интенсивность работы и единовременной выплаты за высокие результаты работы:

1) надбавка за интенсивность работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) за:

выполнение внеплановых разовых, срочных работ;
организацию и проведение отдельных мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Размер надбавки за интенсивность работы составляет до 10 процентов оклада (должностного оклада);

2) единовременная выплата за высокие результаты работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере при:

награждении работника учреждения государственной наградой, ведомственным знаком отличия в труде в соответствии с решением федерального органа исполнительной власти, Почетной грамотой Министерства социальных отношений Челябинской области;

вынесении работнику учреждения благодарности Министерства социальных отношений Челябинской области.

Размер единовременной выплаты за высокие результаты работы устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

27. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения в виде надбавки за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере за:

высокое качество выполненной работы с учетом инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда;

соблюдение сроков, регламентов, стандартов;

подготовку и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения.

Размер надбавки за качество выполняемых работ определяется по итогам количественной оценки показателей эффективности труда работников учреждения, в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

28. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в виде премии за квартал, премии за год, единовременной премии с целью поощрения работников за общие результаты работы в установленный период:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении важных и срочных работ, мероприятий.

Размер премии за квартал, премии за год, единовременной премии определяется в пределах фонда оплаты труда с учётом количественной оценки показателей эффективности труда работников учреждения за период выплаты в порядке, установленном локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения:

заместителя руководителя, главного бухгалтера и иных работников подчиненных руководителю;

руководителей структурных подразделений и иных работников, подчиненных заместителю руководителя. – по представлению заместителя руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях, по представлению руководителей структурных подразделений.

29. Выплаты за непрерывный стаж работы устанавливаются в виде надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении.

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника и составляет:

5 процентов за непрерывную работу в учреждении свыше 3 лет;

10 процентов за непрерывную работу в учреждении свыше 5 лет;

15 процентов за непрерывную работу в учреждении свыше 10 лет.

Надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении устанавливается (или изменяется размер указанной надбавки) по одной (основной) занимаемой должности в учреждении с даты достижения продолжительности непрерывной работы в учреждении, дающей право на установление (увеличение размера) надбавки.

Порядок исчисления продолжительности непрерывного стажа работы, дающего право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении, утверждается Министерством социальных отношений Челябинской области.

30. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения, устанавливаются в виде выплаты к Дню социального работника.

Выплата к Дню социального работника устанавливается к профессиональному празднику День социального работника в процентном

отношении к окладу (должностному окладу).

Размер выплаты к Дню социального работника и устанавливается локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

5. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

31. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

32. Размер должностного оклада руководителя определяется трудовым договором и устанавливается Министерством социальных отношений Челябинской области в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Показатели оценки сложности руководства учреждением устанавливаются Министерством социальных отношений Челябинской области.

33. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается Министерством социальных отношений Челябинской области в кратности от 1 до 7.

34. Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения Министерство социальных отношений Челябинской области исходит из

необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 33 настоящего Положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

35. Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

36. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

37. Министерство социальных отношений Челябинской области устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются на основании приказа Министерства социальных отношений Челябинской области.

Перечень, размер и условия установления руководителю учреждения выплат стимулирующего характера, в том числе целевые показатели эффективности работы учреждения и критерии оценки эффективности работы руководителя учреждения, утверждаются Министерством социальных отношений Челябинской области.

38. Руководителю учреждения к профессиональному празднику День социального работника устанавливается выплата к Дню социального работника в размере до одного должностного оклада на основании приказа Министерства социальных отношений Челябинской области.

39. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения по решению директора учреждения выплачиваются стимулирующие надбавки и премии, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

40. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждения.

6. Заключительные положения

41. Штатное расписание учреждения, утвержденное руководителем учреждения и согласованное с Министерством социальных отношений Челябинской области, включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

42. Основной персонал учреждения - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители.

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

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

43. Фонд оплаты труда работников учреждения, в отношении которых Министерство социальных отношений Челябинской области выполняет функции и полномочия учредителя, формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из областного бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности (платы за предоставление социальных услуг).

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности (платы за предоставление социальных услуг), по согласованию с Министерством социальных отношений Челябинской области направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера, а также оплату отпуска и другие выплаты, расчет размера которых осуществляется исходя из среднего заработка работника (пропорционально источникам выплаты заработной платы).

44. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения по системе социальной защиты населения не может превышать 40 процентов.

Перечень должностей и профессий работников учреждения, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, устанавливается Министерством социальных отношений Челябинской области.

45. Работникам учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в размерах и порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения, согласованным с Министерством социальных отношений Челябинской области.

Оказание материальной помощи руководителю учреждения осуществляется в размере, не превышающем одного должностного оклада, в порядке, установленном Министерством социальных отношений Челябинской области.