

Утверждено приказом
от «02» декабря 2024 г. № 112

«Согласовано»
Председатель профсоюзного
комитета

Новикова В.Н.
« ____ » _____ 2024 г.

«Утверждаю»
Директор ГБСУСОН Карачевский
психоневрологический интернат»

Роговой В. В.
« ____ » _____ 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников

**Государственное бюджетное стационарное учреждение социального
обслуживания населения Брянской области
«Карачевский психоневрологический интернат»**

1. Общие положения

1.1 Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания населения Брянской области «Карачевский психоневрологический интернат» (ГБСУСОН «Карачевский психоневрологический интернат») (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации; Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-3 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области», постановлением Правительства Брянской области от 22.01.2016 года №33-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания населения Брянской области», постановлением Правительства Брянской области от 26 августа 2024 года № 389-п «Об индексации заработной платы работников государственных учреждений Брянской области с 1 октября 2024 года», постановлением Правительства Брянской области от 4 сентября 2023 г. № 422-п «О внесении изменений в постановление Правительства Брянской области от 22 января 2016 года № 33-п», постановлением Правительства Брянской области от 11 ноября 2024 года № 543-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания населения Брянской области»

Система оплаты труда работников ГБСУСОН «Карачевский психоневрологический интернат» (далее – Учреждение) включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливается настоящим Положением.

Положение содержит:

Минимальные оклады работников Учреждения, установленные на основании требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления в соответствии с действующим законодательством;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным правовым актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления;

условия оплаты труда руководителя Учреждения, включая размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с нормативными актами департамента семьи, социальной и демографической политики Брянской области, осуществляющего по отношению к Учреждению функции и полномочия учредителя, в зависимости от результатов деятельности Учреждения;

условия оплаты труда заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Заработная плата работников Учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работы той же квалификации.

1.3. Месячная зарплата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате на территории Брянской области на соответствующий год.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступивших в установленном порядке Учреждению из областного бюджета.

Фонд оплаты труда Учреждения формируется на штатную численность работников Учреждения, исходя из установленных должностных окладов работникам Учреждения и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда Учреждения формируется в соответствии с Порядком формирования и использования фонда оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области, утвержденным нормативным актом Правительства Брянской области.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

1.8. Руководитель Учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Размеры окладов работников устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Для руководителя и специалистов Учреждения, в связи с работой в сельском населенном пункте, оклады (должностные оклады) увеличиваются на 25% и учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий.

2.3. Оклады (должностные оклады) пересматриваются Учреждением, если они установлены в меньшем размере, чем настоящим Положением. Принятие настоящего положения не является основанием для снижения окладов (должностных окладов), если они установлены в большем размере.

2.4. С учетом условий труда работникам устанавливается выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.5. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям) работников Учреждения.

3.1. Минимальные размеры должностных окладов педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала Учреждения по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3

1. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-воспитательного персонала первого уровня»		
	помощник воспитателя	5 812
2. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-воспитательного персонала второго уровня»		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	5 941
3. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»		
1 квалификационный уровень	инструктор по труду, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	7 102
2 квалификационный уровень	педагог–организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, инструктор-методист	6 232
3 квалификационный уровень	воспитатель, методист, педагог-психолог, мастер производственного обучения	7 360
4 квалификационный уровень	преподаватель, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	7 491
4. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности руководителей структурных подразделений»		
1 квалификационный уровень	заведующий отделением	9 556

3.2. Минимальные размеры должностных окладов медицинских работников Учреждения по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
1 квалификационный уровень	санитарка, санитарка (мойщица), младшая медицинская сестра по	5 941

	уходу за больными; сестра-хозяйка	
2. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1 квалификационный уровень	медицинский дезинфектор, инструктор по трудовой терапии, инструктор по лечебной физкультуре	6 459
2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая, лаборант	6 717
3 квалификационный уровень	медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра патронажная, медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя), медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии, фармацевт	7 102
4 квалификационный уровень	зубной врач, фельдшер, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра перевязочной	7 360
5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	7 620
3. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	8 007
4. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»		
1 квалификационный уровень	заведующий отделением	9 556

3.3. Минимальные размеры должностных окладов работников, осуществляющих предоставление социальных услуг в Учреждении, по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного
--------------------------	--	---------------------------------

		оклада (рублей)
1	2	3
1. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
	социальный работник	6 329
2. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
1 квалификационный уровень	специалист по социальной работе, инструктор-методист по лечебной физкультуре	7 360
2 квалификационный уровень	медицинский психолог	7 491
3. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
	заведующий отделением (отделом)	9 556

3.4. Минимальные размеры должностных окладов работников физической культуры и спорта культуры Учреждения по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года №165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей работников физической культуры и спорта»:

Должности, отнесенные к квалификационным уровням		Размер оклада (рублей)
1. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»		
1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре	7 102
2 квалификационный уровень	тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, инструктор-методист по адаптивной физической культуре	7 360

3.5. Минимальные размеры должностных окладов работников культуры, искусства и кинематографии Учреждения по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
1. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников среднего звена»	
Культурорганизатор	6 329
2. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников ведущего звена»	
Библиотекарь	6 587

3.6. Минимальные размеры должностных окладов работников Учреждения по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, секретарь, комендант, агент по снабжению	5 941
2. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	администратор, инспектор по кадрам, лаборант, техник	6 070
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством, заведующий складом должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория: техник II категории	6 329
3 квалификационный уровень	заведующий производством	6 587

уровень	(шеф-повар), начальник хозяйственного отдела, управляющий отделением	
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория: техник I категории	
5 квалификационный уровень	начальник участка	6 717
3. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, инженер, инженер по ремонту, инженер-программист (программист), специалист по кадрам, психолог, экономист, юрисконсульт, специалист по охране труда	7 102
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория: бухгалтер II категории, инженер II категории, инженер по ремонту II категории, инженер-программист II категории, (программист II категории), психолог II категории, экономист II категории, юрисконсульт II категории	7 232
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория: бухгалтер I категории, инженер I категории, инженер по ремонту I категории, инженер-программист I категории, (программист I категории), психолог I категории, экономист I категории, юрисконсульт I категории	7 360
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «ведущий»: ведущий бухгалтер, ведущий	7 491

	инженер, ведущий инженер по ремонту, ведущий инженер-программист, (ведущий программист), ведущий психолог, ведущий экономист, ведущий юристконсульт	
--	---	--

3.7. Минимальный размер должностных окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Оклад (рублей)
1 разряд	5 941
2 разряд	6 005
3 разряд	6 070
4 разряд	6 134
5 разряд	6 199
6 разряд	6 263
7 разряд	6 329
8 разряд	6 393

На один разряд выше тарифицируются водители автомобилей в случаях: работы на 2-3 видах автомобилей (легковом, грузовом, автобусе и т. п.); выполнения всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля при отсутствии в Учреждении службы технического обслуживания автомобилей.

3.8. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам:

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Санитарка палатная, санитарка-ваннщица, санитарка-буфетчица, санитарка-уборщица, санитарка сопровождающая	5 941
Сиделка (помощник по уходу)	6 329
Заведующая прачечной	6 329
Заведующая аптекой лечебно-профилактического учреждения	7 620
Культурорганизатор II категории	6 587
Библиотекарь II категории	6 845

Культурорганизатор I категории	6 845
Библиотекарь I категории	7 102
Специалист по охране труда	7 102
Специалист по охране труда II категории	7 232
Специалист по охране труда I категории	7 360
Ведущий библиотекарь	7 360
Заведующий медицинским кабинетом	8 007
Заведующий отделом	9 556
Специалист по информационным системам	7 491
Специалист в сфере закупок	7 102
Контент - редактор	7 491
Специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог)	7 360

3.9. Минимальные размеры должностных окладов работников учреждений социального обслуживания населения по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2008 года №339н « Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства»:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников сельского хозяйства второго уровня»		
1 квалификационный уровень	ветеринарный фельдшер	6 070
2. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников сельского хозяйства третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	ветеринарный врач, агроном	8 007

4. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

4.1. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором.

4.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Группы учреждений в зависимости от масштаба управления,	Должностной оклад, рублей
---	---------------------------

особенностей деятельности и значимости	
I	23 175
II	21 523
III	19 134
IV	16 682
V	12 009

4.3. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются трудовым договором на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения по согласованию с департаментом социальной политики и занятости населения Брянской области, осуществляющего по отношению к Учреждению функции и полномочия учредителя.

4.4. С учетом труда руководителю Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются департаментом социальной политики и занятости населения Брянской области, осуществляющим по отношению к Учреждению функции и полномочия учредителя, в соответствии с разделом 6 настоящего Положения в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы Учреждения. Критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения утверждаются приказом департамента социальной политики и занятости населения Брянской области, осуществляющего по отношению к Учреждению функции и полномочия учредителя.

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

4.6. Предельный уровень заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливается через определение соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячная заработная плата работников Учреждения в целом определение предельного уровня соотношения рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Брянской области, приказом департамента социальной политики и занятости населения

Брянской области, осуществляющего в отношении Учреждения функции и полномочия учредителя, на календарный год:

для руководителя Учреждения в размере до 5;

для заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения – в размере до 4.

При установлении условий оплаты труда руководителю Учреждения департамент социальной политики и занятости населения Брянской области, осуществляющий в отношении Учреждения функции и полномочия учредителя, должен исходить из необходимости обеспечения неперевышения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности Учреждения и работы руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

5.2. Применение выплат компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при наличии иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.3. С учетом условий труда работникам могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплата за работу в ночное время.

5.4. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной

оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то доплата не производится.

Конкретные размеры доплаты работникам устанавливаются работодателем коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации и трудовым договором.

5.5. Работникам Учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Руководителям-врачам, руководителям-педагогам Учреждения и их заместителям-врачам, заместителям-педагогам, выполняющим в Учреждении, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени, устанавливается доплата в размере 25 процентов установленного должностного оклада врача, педагога соответствующей специальности (специализации). Работа руководителей и их заместителей по специальности независимо от ее характера и объема должна отражаться в соответствующих документах.

5.6. Доплата работникам Учреждения при выполнении работ различной квалификации устанавливается в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

5.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22:00 до 6:00) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер доплаты – не менее 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

Оклад, рассчитанный за час работы, определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Конкретный размер доплаты работникам учреждения за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.8. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в повышенном размере работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

При этом работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной 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 труда за работу 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.

5.9. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работы оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с настоящим Положением, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты труда за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения социального обслуживания населения или трудовым договором. При этом у работника сохраняется право на компенсацию сверхурочной работы дополнительным временем отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. В целях усиления заинтересованности работников учреждений социального обслуживания населения в повышении качества, результативности и эффективности профессиональной деятельности, а также их поощрения за выполненную работу им устанавливаются выплаты стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за наличие почетного звания;
- премия за образцовое выполнение государственного задания;
- премия за качественное выполнение работ;
- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы;
- премии по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, год).

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с трудовым

законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в пределах фонда оплаты труда.

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

Решение об установлении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, а также платы за предоставление социальных услуг.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года.

Порядок и условия премирования работников учреждений определяется Положением о премировании, утверждаемым руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

6.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается к окладу (должностному окладу) медицинских и фармацевтических работников, педагогических работников при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается при:
присвоении второй квалификационной категории – в размере 10 процентов оклада;
присвоении первой квалификационной категории – в размере 20 процентов оклада;
присвоении высшей квалификационной категории – в размере 30 процентов оклада.

Врачам-руководителям, педагогам-руководителям структурных подразделений надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается на период действия квалификационной категории. В случае отказа специалиста от прохождения очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения и оплата производится без учета надбавки за наличие квалификационной категории.

Установление надбавки за наличие квалификационной категории производится с даты приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия.

6.3. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается работникам Учреждения, имеющим ученые степени кандидата или доктора наук по направлениям образования, имеющим приоритетное значение в сфере социального обслуживания населения (социальное, педагогическое, юридическое, экономическое, медицинское), работающим по соответствующему профилю.

Надбавка за наличие ученой степени в размере 10 процентов устанавливается работникам Учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук.

Надбавка за наличие ученой степени в размере 20 процентов устанавливается работникам Учреждения, имеющим ученую степень доктора наук.

Надбавка за ученую степень производится только по основной работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится.

Установление надбавки за ученую степень производится со дня принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук (доктора наук).

Надбавка за наличие ученой степени выплачивается ежемесячно.

6.4. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в размере 25 процентов;

Педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

медицинским работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный врач», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации», получившим почетное звание «Заслуженный врач республики» в республиках, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года;

работникам имеющим почетные звания, названия которых начинается со слова «Заслуженный» (экономист, юрисконсульт и т.д.), при условии соответствия почетного звания профилю работы.

Надбавка за наличие почетного звания в размере 20 процентов устанавливается:

врачам, имеющим почетное звание «Народный врач»;

педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель».

При наличии у работника учреждения социального обслуживания населения двух и более почетных званий надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

Надбавка за ученую степень производится только по основной работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится.

Установление надбавки за почетное звание производится со дня присвоения почетного звания.

Надбавка за почетное звание производится ежемесячно.

6.5. Премия за образцовое выполнение государственного задания устанавливается ежемесячно только по месту основной работы при:

выполнении показателей, определенных государственным заданием;

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;

соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказании услуг;

положительной оценке работы сотрудника и служб (питание, проживание, досуг) со стороны клиентов (отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг.);
качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения социального обслуживания населения;
выполнении государственного задания по предоставлению услуг в натуральных показателях;
удовлетворенности граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг;
организации доступности и качества приема населения, в т.ч. консультирования по вопросам, относящимся к сфере деятельности учреждения социального обслуживания населения.

Размер, порядок, и условия установления премии за образцовое выполнение государственного задания определяются локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, в пределах имеющихся средств (фонда оплаты труда).

Указанные выплаты производятся на основании приказа руководителя Учреждения.

Премия за образцовое выполнение государственного задания руководителям Учреждения, порядок и условия установления определяются исполнительным органом государственной власти, осуществляющим в отношении учреждения функции и полномочия учредителя.

Выплата премии за образцовое выполнение государственного задания производится руководителю Учреждения в соответствии с приказом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего в отношении Учреждения функции и полномочия учредителя, в зависимости от результатов выполнения государственного задания.

6.6. Премия за качественное выполнение работ устанавливается работникам подвижного состава (водителям) Учреждения за безаварийную работу и соблюдение правил дорожного движения.

Порядок и условия установления премии за качественное выполнение работ определяются локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и может носить как постоянный, так и временный характер.

Размер премии за качественное выполнение работ устанавливается 100 процентов.

6.7. Надбавка за интенсивность труда устанавливается работникам Учреждения за:

- перевыполнение норм нагрузки;
- высокую производительность и эффективность труда;
- совершенствование организации труда;
- дополнительную нагрузку;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения и др.

6.7.1. Надбавка за интенсивность труда руководителю Учреждения устанавливается за работу, направленную на развитие материально-

технической базы Учреждения, применение в практике передовых методов работы, создание оптимальных условий для проживающих, проведение учебно-воспитательной работы и социально-реабилитационных мероприятий различной направленности для лиц с ограниченными возможностями, предоставление своевременно и качественно социально-бытовых услуг пожилым гражданам и инвалидам, расширение видов платных услуг для пенсионеров и престарелых граждан с учетом оценки результатов эффективной деятельности Учреждения, профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, обеспечения эффективности работы и других факторов.

Размер надбавки за интенсивность труда руководителю Учреждения, порядок и условия ее выплаты определяются ежегодно исполнительным органом власти, осуществляющим в отношении учреждения функции и полномочия учредителя.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается в пределах фонда оплаты труда.

Установление надбавки за интенсивность труда руководителю Учреждений определяется в соответствии с приказом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего в отношении Учреждения функции и полномочия учредителя, в зависимости от результатов деятельности учреждения.

6.7.2. Надбавка за интенсивность труда устанавливается водителям за управление транспортными средствами различных категорий.

Размеры выплат:

за управление легковыми и грузовыми автомобилями всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий «В», «С», и «Е», или управление автобусами, отнесенными к транспортным средствам категорий «D» или «D» и «Е», - 10 процентов;

за управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий «В», «С», «D» и «Е», - 25 процентов.

6.8. Премия за высокие результаты работы устанавливается за:

высокие достижения в работе;

применение в работе новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда;

степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

обеспечение эффективности работы и других факторов.

Порядок, условия и размер осуществления премиальных выплат за высокие результаты работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения социального обслуживания населения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Указанные премиальные выплаты производятся на основании приказа руководителя Учреждения.

6.9. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается по решению руководителя Учреждения социального обслуживания населения рабочим учреждений, которым в соответствии с

Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и привлекаемым для выполнения важных и ответственных работ.

Решение о премировании принимается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер премии за выполнение важных и ответственных работ - 20 процентов.

Премия выплачивается работникам учреждений социального обслуживания населения одновременно за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ по итогам их выполнения.

6.11. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам Учреждения в зависимости от продолжительности непрерывной работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения:

в размере 20 процентов должностного оклада за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада – для всех категорий работников учреждений социального обслуживания населения, кроме работников, получающих надбавку по основаниям, предусмотренным в следующем абзаце; надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается врачам и среднему медицинскому персоналу домов-интернатов всех типов, расположенных в сельской местности, в размере 30 процентов должностного оклада за первые три года и по 15 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 60 процентов оклада.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на установление надбавки, приведен в приложении 1 к настоящему Положению.

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается по основной должности исходя из оклада без учета других повышений и надбавок.

6.12. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период в пределах имеющихся средств (фонда оплаты труда).

При определении размера премии учитываются:

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

участие в инновационной деятельности;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности Учреждения.

Порядок и условия осуществления премиальных выплат по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

Премирование работников Учреждения производится в соответствии с приказом руководителя Учреждения.

6.13. Во всех случаях, когда выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой выплаты исчисляется исходя из должностного оклада без учета других повышений, надбавок и доплат.

7. Заключительные положения

7.1. Дополнительной гарантией в сфере оплаты труда работникам Учреждения является разовая материальная помощь к очередному отпуску в размере 3 тысячи рублей.

Материальная помощь к отпуску выплачивается по основной работе один раз в календарном году при условии занятости не менее 25 процентов нормы рабочего времени.

7.2. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения могут осуществляться выплаты социального характера (в том числе материальная помощь). Порядок и условия осуществления выплат социального характера определяются коллективным договором или локальным нормативным актом Учреждения о выплатах социального характера, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

ПОРЯДОК
исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки
за продолжительность непрерывной работы

1. В стаж работы засчитывается всем работникам Учреждения:

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях в учреждениях социального обслуживания населения, здравоохранения и Госсанэпиднадзора);

время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;

время пребывания в клинической ординатуре, а так же в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях социального обслуживания населения, здравоохранения при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях социального обслуживания населения и здравоохранения;

время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

время непрерывной работы как по основной работе, так и по работе по совместительству, на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций), независимо от форм собственности;

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Минюста России;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение социального обслуживания населения не превысил 1 года.

Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая

продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, независимо от продолжительности перерыва;

время работы в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях социального обслуживания населения и здравоохранения;

время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

2. Всем работникам социального обслуживания населения при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранилось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время работы в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

3. Всем работникам учреждений социального обслуживания населения без каких-либо условий и ограничений:

время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывания в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

4. Стаж работы сохраняется:

при поступлении на работу в учреждения социального обслуживания населения и здравоохранения, при отсутствии во время перерыва другой работы:

4.1. Не более одного месяца:

со дня увольнения из учреждений социального обслуживания населения и здравоохранения;

после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях социального обслуживания населения и здравоохранения;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей в учреждениях социального обслуживания населения и здравоохранения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен;

со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социального обслуживания населения, органов Госсанэпиднадзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его

исполнительных органов, обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников социальной защиты и здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, фельдшерско-акушерских пунктов, профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения;

со дня увольнения из предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществлявших в установленном порядке функции учреждений здравоохранения, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения;

со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

4.2. Не более двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений социального обслуживания населения и здравоохранения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если на работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных перечнем учреждений социального обслуживания населения;

время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается.

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником.

4.3. Не более трех месяцев:

после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения), сокращением штатов;

со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, не считая времени переезда.

4.4. Не более шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

4.5. Не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях социального обслуживания населения.

4.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии,

если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях социального обслуживания населения и здравоохранения;

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения здравоохранения или социальной защиты населения (по старости, инвалидности, за выслугу лет и по другим основаниям);

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений социального обслуживания населения и здравоохранения, Госсанэпиднадзора в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

4.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

работы в учреждениях, предприятиях и организациях системы здравоохранения (кафедрах вузов, научно-исследовательских учреждениях и др.), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских высших и средних образовательных учреждениях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных учреждениях;

отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в учреждениях социального обслуживания населения и здравоохранения. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

5. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 4.1-4.7 приложения, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

6. В стаж работы не засчитывается и не прерывает его: время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений социального обслуживания населения и здравоохранения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем разделе.

