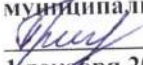


**СОГЛАСОВАНО:**  
Председатель совета трудового коллектива  
ГБУ «КЦСОН Лукояновского  
муниципального округа»  
 Н. И. Приданова  
1 декабря 2023 г.

Приложение № 1  
К коллективному договору  
Государственного бюджетного  
учреждения «Комплексный центр  
социального обслуживания населения  
Лукояновского муниципального округа»

**УТВЕРЖДЕНО:**  
Приказом ГБУ «КЦСОН  
Лукояновского муниципального  
округа» № 33 от 01.12.2023 г.

## **Положение об оплате труда**

**Работников государственного бюджетного учреждения  
«Комплексный центр социального обслуживания населения  
Лукояновского муниципального округа»**

(далее – Положение)

(новая редакция)

г. Лукоянов

## Раздел 1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 года N 88-3 "Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года N 296 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области, постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 467, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

1.1. Система оплаты труда работников ГБУ «КЦСОН Лукояновского муниципального округа» (далее - учреждение), устанавливается и изменяется с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда

- в) профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- г) Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года N 229 (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

- д) Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года N 230 (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

- е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

Условия оплаты труда работников учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются соглашением, коллективным договором в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, с учетом мнения представительного органа работников и являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.2. Минимальные размеры окладов (минимальные размеры должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ работников, занимающих должности служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных размеров окладов

(минимальных размеров должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Правительством Нижегородской области.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если заработная плата, установленная работнику, складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится гарантированная доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.4. Оплата труда работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, а также по совместительству производится в соответствии со статьями 93 и 285 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.5. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

1.6. Индексация (повышение) заработной платы работников организации социального обслуживания осуществляется при формировании областного бюджета на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и на плановый период) и в течение финансового года по решению Правительства Нижегородской области.

1.7. В случае оптимизации структуры и численности работников организации социального обслуживания экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 28 декабря 2012 года N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

1.8. Министерство социальной политики Нижегородской области устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации социального обслуживания (не более 40 процентов), а также перечни должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу организации социального обслуживания.

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

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

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

Применение систем нормирования труда работников организации социального обслуживания определяется руководителем организации социального обслуживания с

учетом представительного органа работников м (или) устанавливается коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации)

## Раздел 2. Порядок и условия оплаты труда

### Подраздел 1. Основные условия оплаты труда

Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим подразделом, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Лукояновского муниципального округа» (далее — Учреждение)

2.1.1. Система оплаты труда работников организации социального обслуживания включает:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для должностей руководителей, специалистов и служащих;
- размеры ставок заработной платы для профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем организации социального обслуживания на основании размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы и повышающих коэффициентов по замещаемым должностям и профессиям работников" организаций социального обслуживания (Приложение 1 к Положению об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, утвержденному постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 467), с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по ПКГ, квалификационным уровням ПКГ, сложности и объема выполняемой работы.

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, которые могут выполнять важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, отнесенных к 4 квалификационному уровню ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня", утверждается министерством социальной политики Нижегородской области.

2.1.3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников организации социального обслуживания повышаются:

Таблица 1

Основание повышения	Повышающий коэф-
---------------------	------------------

	коэффициент
1. В связи с присвоением категорий по итогам аттестации:	
Работникам, замещающим должности "медицинский психолог", "специалист по реабилитации инвалидов", а также должности, относящиеся к ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал", к ПКГ "Врачи и провизоры" и к ПКГ "Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)":	
II квалификационной категории	1,03
I квалификационной категории	1,07
высшей квалификационной категории	1,10
Работникам, замещающим должности по ПКГ должностей педагогических работников:	
II квалификационной категории	1,10
I квалификационной категории	1,20
высшей квалификационной категории	1,30
Работникам, замещающим должности "специалист по физиологии труда" и "специалист по эргономике":	
II категории	1,11
I категории	1,22
ведущий	1,40
2. Работникам организаций социального обслуживания, замещающим должности руководителей структурных подразделений, педагогических, медицинских и фармацевтических работников, специалистов и служащих (за исключением руководителей организаций социального обслуживания, их заместителей, главных бухгалтеров и главных медицинских сестер), постоянно работающих на селе в должностях, для занятия которых требуется наличие среднего профессионального или высшего профессионального образования	1,25

Врачам - руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Директору учреждения, его заместителям, главным бухгалтерам и главным медицинским сестрам повышения, указанные в пункте 2 таблицы 1, учитываются в составе оклада (должностного оклада).

2.1.4. В результате применения повышений, указанных в пункте 2.1.3 настоящего Положения, образуются новый повышенный оклад (должностной оклад) и ставка заработной платы, которые учитываются при установлении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников организаций социального обслуживания, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.5. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) за:

Основание повышения	Повышающий коэффициент
Наличие государственных наград, полученных за время работы в отрасли	1,1
Наличие почетных званий "Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации", "Заслуженный работник социального обеспечения Российской Федерации", "Заслуженный врач Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации" и почетных званий, приравненных к поименованным, полученных до 2 марта 1994 года	1,1
Наличие ученой степени "кандидат наук"	1,1
Наличие ученой степени "доктор наук"	1,2

При наличии у работника двух или более почетных званий, соответствующих профилю организации социального обслуживания, повышение производится по одному из оснований по выбору работника.

Повышение окладов (должностных окладов) за наличие ученых степеней "кандидат наук" и "доктор наук" по направлениям образования, имеющим приоритетное значение для отрасли социальной защиты (социального, педагогического, юридического, экономического, медицинского), осуществляется при работе по соответствующему профилю (за исключением работников, занимающих штатные должности, наличие ученых степеней по которым предусмотрено требованиями к квалификации по соответствующей должности).

При наличии у работника двух оснований (почетного звания и ученой степени) повышение производится по одному (максимальному) основанию.

2.1.6. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктом 2.1.5 настоящего Положения, не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.7. Повышение окладов (должностных окладов) производится в следующие сроки:

- при награждении государственной наградой (присвоении почетного звания) - со дня награждения (присвоения);
- при присуждении ученой степени - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при присвоении квалификационной категории по итогам аттестации со дня вынесения решения аттестационной комиссией (с даты издания соответствующего приказа).

## **Подраздел 2. Выплаты компенсационного характера**

2.2.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждения директором устанавливаются выплаты компенсационного характера.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

2.2.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Применение выплат компенсационного характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2.2.1. Работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.2.2.2. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

1) выплаты работникам, обслуживающим особый контингент лиц, устанавливаются в следующих размерах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в соответствии с перечнем организаций социального обслуживания, подразделений:

**Таблица 3**

№ п/п	Наименование организаций социального обслуживания и их подразделений	Размер выплаты, процент
5.	- комплексные центры социального обслуживания населения;	15

Рекомендуемый перечень должностей (профессий) работников, обслуживающих особый контингент лиц, утверждается министерством социальной политики Нижегородской области.

4) выплата в размере 10 процентов оклада (должностного оклада) работникам организаций социального обслуживания за специфику выполняемых работ (устанавливается за фактически отработанное время):

**Таблица 6**

Наименование	Специфика выполняемых работ
--------------	-----------------------------

должностей	
Специалисты по социальной работе	Работа с наиболее сложными категориями населения, в том числе с несовершеннолетними с девиантным поведением, с лицами, страдающими психическими заболеваниями, вернувшимися из мест лишения свободы

Конкретный перечень должностей и список лиц, которым устанавливаются выплаты, утверждаются директором по согласованию с представительным органом работников в пределах выделенного фонда оплаты труда;

5) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам организаций социального обслуживания устанавливается доплата с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисляется в процентах от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) по основной профессии (должности) с учетом повышающего коэффициента за работу на селе и закрытых административно-территориальных образованиях без учета других повышений и выплат. Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенного фонда оплаты труда;

6) оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам организаций социального обслуживания устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

7) доплата за работу в ночное время осуществляется за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Работникам учреждения доплата за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

### **Подраздел 3. Выплаты стимулирующего характера**

Выплаты стимулирующего характера направлены на обеспечение заинтересованности работников организаций социального обслуживания в конечных результатах труда.

2.3.2. Выплаты устанавливаются либо в абсолютном размере, либо в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ.

Применение выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3.3. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, директором учреждения могут быть установлены следующие выплаты:



- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - выплата за стаж непрерывной работы);
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.3.3.1. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в размере от 20 до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников за продолжительность непрерывной работы в организациях социального обслуживания, определенную в соответствии с Порядком исчисления стажа работы для установления надбавки за продолжительность непрерывной работы в организациях социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области:

Таблица 7

Категории работников	Основание повышения	Размер выплаты, процент
2. Все работники организаций социального обслуживания, кроме категорий работников, поименованных в пункте 1	стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях свыше 3 лет	20
	стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях свыше 5 лет	30

Работникам учреждения, замещающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, указанные выплаты начисляются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

2.3.3.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат по итогам работы устанавливаются работникам (по каждой должности (группе должностей)) коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций социального обслуживания, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) **объективность** - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) **предсказуемость** - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) **адекватность** - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) **своевременность** - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) **прозрачность** – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Выплата за качество выполняемых работ является обязательной при условии соблюдения работником качества предоставляемых услуг.

Выплата за классность водителям автомобилей всех типов, имеющим первый класс, устанавливается в размере 25 процентов, второй класс – 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя (за исключением водителей, отнесенных к высококвалифицированным рабочим).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от сложности, напряженности, интенсивности, трудоемкости и фактических результатов деятельности работника, учитывает участие в проведении значимых мероприятий, выполнении особо важных работ, инициативу, творчество и применение в работе современных технологий, форм и методов труда.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются:

- за месяц,

- в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника.

Вновь принятым работникам учреждения размеры выплат стимулирующего характера (за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы) устанавливаются со дня принятия на работу по итогам работы за полный календарный месяц.

2.4. При определении размеров выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат по итогам работы учитываются показатели эффективности работы и критерии оценки деятельности работников.

Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам ежемесячно (по итогам работы за отчетный месяц – на месяц, следующий за отчетным) и выплачиваются ежемесячно в пределах планового фонда оплаты труда.

Предельные размеры выплат:

- выплата за качество выполняемых работ – 200% должностного оклада;

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы – 150% должностного оклада;

- премиальная выплата по итогам работы за месяц, - 400% должностного оклада в соответствии с утвержденными перечнями показателей оценки эффективности и результативности деятельности персонала.

Премиальные выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками устанавливаются по итогам работы за отчетный месяц на месяц следующий за отчетным и осуществляются за счет экономии фонда оплаты труда ГБУ «КЦСОН Лукояновского муниципального округа». Премиальная выплата к праздничным датам осуществляется в абсолютном размере или процентном отношении при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника. Конкретный размер выплаты определяется

балансовой комиссией ГБУ «КЦСОН Лукояновского муниципального округа» в зависимости от

наличия экономии фонда оплаты труда. |

Праздничными датами являются даты, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации. Профессиональным праздником в системе социальной защиты населения считается День социального работника.

Премияльные выплаты не устанавливаются следующим работникам:

- имеющим дисциплинарное взыскание,
- находящимся в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3-лет,
- находящимся на испытательном сроке.

Выплаты стимулирующего характера могут быть не установлены, а установленные на квартал выплаты могут быть осуществлены частично, либо не осуществлены полностью в случаях:

- нарушения финансовой, налоговой дисциплины, нарушения при осуществлении закупок для нужд учреждения;
- нарушения трудовой, исполнительской дисциплины;
- грубых нарушений сроков предоставления и качества составления отчетности;
- наличие действующего дисциплинарного взыскания.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организаций социального обслуживания, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организациями социального обслуживания на указанные цели.

Руководитель организации социального обслуживания вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда сумму экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления выплат стимулирующего характера.

На стимулирование труда работников Учреждения направляются средства, поступившие в качестве платы за предоставленные гарантированные и дополнительные социальные услуги или от иной деятельности, направленной на достижение целей, ради которых создано учреждение, а также за предоставление входящих в перечень социальных услуг, предоставляемых на дому, в соответствии с Положением о внебюджетной деятельности ГБУ «КЦСОН Лукояновского муниципального округа».

### **Раздел 3. Условия оплаты труда руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров**

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главных бухгалтеров и главных медицинских сестер состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

- в отношении руководителя учреждения - министерством социальной политики Нижегородской области;
- в отношении заместителей руководителей организаций социального обслуживания, главных бухгалтеров и главных медицинских сестер - руководителем учреждения.

3.2. Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от группы по оплате труда.

Группы по оплате труда руководителей определяются с учетом сложности и масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации социаль-

ного обслуживания и утверждаются министерством социальной политики Нижегородской области.

3.3. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителя учреждения.

3.4. Оклады (должностные оклады) главных медицинских сестер устанавливаются на 50 процентов ниже оклада (должностных окладов) руководителя учреждения.

3.5. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру и главной медицинской сестре устанавливаются на общих основаниях в соответствии с подразделом 2 "Выплаты компенсационного характера" настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются министерством социальной политики Нижегородской области.

3.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру и главной медицинской сестре устанавливаются на общих основаниях в соответствии с подразделом 3 "Выплаты стимулирующего характера" настоящего Положения.

3.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются министерством социальной политики Нижегородской области в зависимости от исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, в том числе с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

В качестве показателя оценки эффективности работы руководителя учреждения по решению министерства социальной политики Нижегородской области может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с правовыми актами Правительства Нижегородской области.

3.8. Предельные размеры выплат стимулирующего характера, за исключением выплаты за стаж непрерывной работы, и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя учреждения определяется министерством социальной политики Нижегородской области.

3.9. Индексация заработной платы руководителя учреждения, их заместителей, главных бухгалтеров и главных медицинских сестер осуществляется одновременно с индексацией заработной платы работников учреждения по решению Правительства Нижегородской области как при формировании областного бюджета на очередной финансовый год, так и в течение очередного финансового года.

3.10. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и главной медицинской сестры, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и главной медицинской сестры) определяется министерством социальной политики Нижегородской области в размере, не превышающем размера, установленного постановлением Правительства Нижегородской области от 30 января 2017 года N 34 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области и среднемесяч-

ной заработной платы работников государственных учреждений", с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации социального обслуживания в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного на очередной финансовый год и плановый период.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и главной медицинской сестры и среднемесячной заработной платы работников организации социального обслуживания (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и главной медицинской сестры) определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, соответствующего заместителя руководителя, главного бухгалтера, главной медицинской сестры на среднемесячную заработную плату работников организации социального обслуживания (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и главной медицинской сестры). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922.

В случае превышения Учреждением по итогам работы за отчетный период установленного приказом министерства социальной политики Нижегородской области предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации социального обслуживания, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации социального обслуживания (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) директору Учреждения выплаты стимулирующего характера (за исключением выплаты за стаж непрерывной работы) не устанавливаются.

3.11. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

3.12. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителей, главных бухгалтеров и главных медицинских сестер размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте министерства социальной политики Нижегородской области.

По решению министерства социальной политики Нижегородской области информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей организаций социального обслуживания, их заместителей, главных бухгалтеров и главных медицинских сестер размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте министерства социальной политики Нижегородской области.

По решению министерства социальной политики Нижегородской области информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей организаций социального обслуживания, их заместителей, главных бухгалтеров и главных медицинских сестер размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальных сайтах организаций социального обслуживания.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей организаций социального обслуживания, их заместителей, главных бухгалтеров и главных медицинских сестер устанавливается постановлением Правительства Нижегородской области от 27 декабря 2016 года М 907 "Об утверждении Порядка размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представления указанными лицами данной информации".

#### **Раздел 4. Другие вопросы оплаты труда**

4.1. Фонд оплаты труда работников учреждения, формируется на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и на плановый период) исходя из размера субсидий учреждению, на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Предельная штатная численность работников учреждения устанавливается министерством социальной политики Нижегородской области

4.2. Место выплаты заработной платы работникам учреждения определяется коллективным или трудовым договорами.

Заработная плата выплачивается в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором в соответствии с действующим законодательством.

Работодатель при выплате заработной платы извещает в письменной форме работников:

- о составных частях заработной платы, причитающейся им за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работникам, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается приказом директора учреждения.

4.3. Руководитель учреждения принимает решение об оказании материальной помощи работникам организации социального обслуживания в пределах фонда оплаты труда.

Порядок и условия оказания материальной помощи определяются коллективным договором либо локальным: нормативным актом организации социального обслуживания, утвержденным руководителем организации социального обслуживания по согласованию с представительным органом работников организации социального обслуживания.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается министерством социальной политики Нижегородской области.

Настоящее Положение обсуждено на собрании трудового коллектива  
ГБУ «КЦСОН Лукояновского муниципального округа»