



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РЕСПУБЛИКА ХАКАСИЯ

РОССИЯ ФЕДЕРАЦИЯЗЫ
ХАКАС РЕСПУБЛИКАЗЫ

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ
ХАКАС РЕСПУБЛИКАНЫҢ ИСТЕНИС ПАЗА ХАЛЫХ САРИНАУ АРАЧЫЛАХАУ МИНИСТЕРСТВОЗЫ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ «САЯНОГОРСКИЙ
РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ»
ХАКАС РЕСПУБЛИКАНЫҢ ХАЗНА БЮДЖЕТ УЧРЕЖДЕНИЕЗИ «САЯНОГОРСКТАҒЫ ХАЗЫХТАРЫ
УЙАН ОЛҒАННАРҒА РЕАБИЛИТАЦИЯ КІНІ»

ПРИКАЗ

«18» сентября 2022 г.

№ 99

г. Саяногорск

Об утверждении Положения ГБУ РХ
«Саяногорский реабилитационный центр для
детей» об оплате труда работников

В соответствии с постановлением Правительства Республики Хакасия от 15.10.2014 № 521 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству труда и социальной защиты Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Предоставление социальных услуг с обеспечением проживания» и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Республики Хакасия (с последующими изменениями) ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие Положение ГБУ РХ «Саяногорский реабилитационный центр для детей» об оплате труда работников с 28.09.2022.
2. Разместить Положение ГБУ РХ «Саяногорский реабилитационный центр для детей» об оплате труда работников на сайте и на информационном стенде учреждения инженеру-програмисту Краснову А.В.
3. Признать утратившим силу приказ ГБУ РХ «Саяногорский реабилитационный центр для детей» от 26.02.2020 № 18.3 «Об утверждении Положения ГБУ РХ «Саяногорский реабилитационный центр для детей» об оплате труда сотрудников».

Директор

Т.В. Овчинникова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель представительного органа
работников ГБУ РХ «Саяногорский
реабилитационный центр для детей»


 С.Е.Филатова

«28» сентября 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБУ РХ
«Саяногорский реабилитационный
центр для детей»



 Т.В. Овчинникова

«28» сентября 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
Государственного бюджетного учреждения Республики Хакасия
«Саяногорский реабилитационный центр
для детей с ограниченными возможностями»
об оплате труда работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников ГБУ РХ «Саяногорский реабилитационный центр для детей» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Хакасия от 12.11.2008 N 65-ЗРХ «Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений», Постановлением Правительства Республики Хакасия от 05.10.2014 № 521 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству труда и социальной защиты Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Предоставление социальных услуг с обеспечением проживания» и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Республики.

1.2. Настоящее Положение включает:

размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений, подведомственных Министерству труда и социальной защиты Республики Хакасия (далее - государственные учреждения), по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

размеры повышающих коэффициентов;

оплату труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера государственного учреждения;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

формирование фонда оплаты труда;

2. Порядок определения окладов (должностных окладов), тарифных ставок и условий оплаты труда работников учреждения.

2.1. Определение размеров заработной платы по основной и замещаемым должностям (видам работ), а также по должностям, занимаемым по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

2.2. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работы), производится пропорционально отработанному времени исходя из оклада (должностного оклада), тарифной ставки и повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

2.3. Тарификация работ проводится в соответствии с приказом руководителя государственного учреждения и тарифно-квалификационными характеристиками или с учетом профессиональных стандартов по соответствующим должностям.

2.4. Директор учреждения проводит дифференциацию типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения, по квалификационным уровням ПКГ.

Штатные должности устанавливаются в соответствии с уставными целями учреждения и вводятся в соответствии с разделами Единых квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного

справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональными стандартами.

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

К основному персоналу государственного учреждения относятся должности руководителей и специалистов, осуществляющих предоставление социальных услуг, должности медицинских и педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала.

Вспомогательный персонал государственного учреждения – работники государственного учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования. К вспомогательному персоналу относятся работники, замещающие общеотраслевые профессии рабочих.

Административно-управленческий персонал государственного учреждения – работники государственного учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники государственного учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности государственного учреждения. К административно-управленческому персоналу относятся работники, замещающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих.

2.5. Должности работников государственного учреждения, директора, специалистов, служащих и рабочих подразделяются по следующим профессиональным квалификационным группам:

- профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг;
- профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников;
- профессиональные квалификационные группы должностей работников образования;
- профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих.

2.6. Размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки определяется по следующей формуле:

$$\text{Докв.ур.} = \text{ДОб} \times \text{К},$$

где:

Докв.ур. – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

ДОб – базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы;

К – повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу, базовой ставке заработной платы) в разрезе профессиональных квалификационных групп и уровней (далее - повышающий коэффициент).

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

При истечении срока действия квалификационной категории и отсутствии документации о подтверждении квалификационного уровня, повышающий коэффициент снижается с даты изменения квалификационной категории работника.

2.7. Размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки работников, может быть увеличен посредством применения персонального повышающего коэффициента с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении размера персонального повышающего коэффициента к окладу принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника, согласно следующим показателям:

Таблица №1

№ п/п	Критерий	Размер
1	Уровень профессиональной подготовки работников	до 0,75
2	Сложность и важность выполняемой работы	до 0,75
3	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	до 0,75
4	Уникальность и заинтересованность в данном работнике для реализации уставных задач учреждения	до 0,75
ИТОГО		3

2.8. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), тарифной ставке за специфику деятельности в сфере социальной защиты населения устанавливается трудовым договором работникам, относящимся к основному персоналу в размере 0,25.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), тарифной ставке за специфику деятельности в сфере социальной защиты не увеличивает оклад (должностной оклад) тарифную ставку.

2.9. Директору и работникам учреждения, имеющим почетные звания «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации» и (или) «Заслуженный работник социальной защиты населения Республики Хакасия» оклад (должностной оклад), тарифная ставка увеличиваются на 15%.

2.10. Оклады (должностные оклады), тарифные ставки работающих по должностям, не включенным в ПКГ, устанавливаются тарификационными комиссиями с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.11. Месячная заработная плата работника государственного учреждения, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия.

2.12. Заработная плата выплачивается два раза в месяц в следующие сроки:

- 20 числа каждого месяца - за фактически отработанную первую половину месяца;

- 5 числа месяца, следующего за отчетным, - окончательный расчет за фактически отработанный месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится за три дня до его начала.

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

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

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику.

В отдельных случаях, установленных законодательством Российской Федерации, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральными законами не обращается взыскание.

3. Минимальные размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых тарифных ставок по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов.

3.1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг.

3.1.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг"

Таблица №2

Должность, отнесенная к квалификационному уровню	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
1	2
Первый квалификационный уровень	
Рекомендуемый минимальный размер базового оклада (базового должностного оклада) - 4208 рублей	
Специалист по социальной работе	1,39 - 1,98

3.1.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, осуществляющих предоставление социальных услуг"

Таблица №3

Должность, отнесенная к квалификационному уровню	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
Рекомендуемый минимальный размер базового оклада (базового должностного оклада)	

оклада) - 5941 рубль	
Заведующий отделением (социальной службой)	1,00 - 1,26

3.2. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

3.2.1. Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"

Таблица №4

Должность, отнесенная к квалификационному уровню	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
1	2
Второй квалификационный уровень	
Рекомендуемый минимальный размер базового оклада (базового должностного оклада) - 4021 рубль	
Медицинская сестра диетическая	1,00 - 1,46
Третий квалификационный уровень	
Рекомендуемый минимальный размер базового оклада (базового должностного оклада) - 4021 рубль	
Медицинская сестра	1,00 - 1,59
Медицинская сестра палатная (постовая)	1,21 - 1,59
Медицинская сестра по массажу	1,21 - 1,59
Медицинская сестра по физиотерапии	1,21 - 1,59
Пятый квалификационный уровень	
Рекомендуемый минимальный размер базового оклада (базового должностного оклада) - 5338 рублей	
Старшая медицинская сестра (фельдшер, зубной техник)	1,00 - 1,08

3.2.2. Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"

Таблица №5

Должность, отнесенная к квалификационному уровню	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
2 квалификационный уровень	
Рекомендуемый минимальный размер базового оклада (базового должностного оклада) - 5852 рубля	
Врач-специалист	1,00 - 1,68

3.3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

3.3.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня"

Таблица №6

Должность, отнесенная к квалификационному уровню	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента

Первый квалификационный уровень	
Рекомендуемый минимальный размер базового оклада (базового должностного оклада) - 3238 рублей	
Помощник воспитателя	1,00

3.4. Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников"

Таблица №7

Должность, отнесенная к квалификационному уровню	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
1	2
Первый квалификационный уровень	
Рекомендуемый минимальный размер базового оклада (базового должностного оклада) - 5293 рубля	
Инструктор по труду	1,00 - 1,69
Музыкальный руководитель	1,00 - 1,69
Второй квалификационный уровень	
Рекомендуемый минимальный размер базового оклада (базового должностного оклада) - 5293 рубля	
Педагог-организатор	1,00 - 1,82
Социальный педагог	1,00 - 1,82
Третий квалификационный уровень	
Рекомендуемый минимальный размер базового оклада (базового должностного оклада) - 5293 рубля	
Воспитатель	1,00 - 1,82
Методист	1,10 - 1,69
Педагог-психолог	1,00 - 1,82
Четвертый квалификационный уровень	
Рекомендуемый минимальный размер базового оклада (базового должностного оклада) - 5293 рубля	
Руководитель физического воспитания	1,00 - 1,82
Старший воспитатель	1,10 - 1,82
Учитель-дефектолог	1,00 - 1,82
Учитель-логопед (логопед)	1,00 - 1,82

3.5. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей служащих

3.5.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"

Таблица №8

Должность, отнесенная к квалификационному уровню	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
Первый квалификационный уровень	
Рекомендуемый минимальный размер базового оклада (базового должностного оклада) - 3192 рубля	

Делопроизводитель	1,87 - 1,92
-------------------	-------------

3.5.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"

Таблица №9

Должность, отнесенная к квалификационному уровню	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
Второй квалификационный уровень	
Рекомендуемый минимальный размер базового оклада (базового должностного оклада) - 3845 рублей	
Заведующий складом	1,85 - 2,06
Заведующий хозяйством	1,85 - 2,06
Третий квалификационный уровень	
Рекомендуемый минимальный размер базового оклада (базового должностного оклада) - 3417 рублей	
Шеф-повар	2,02 - 2,3
Начальник хозяйственного отдела	2,14 - 2,6
Четвертый квалификационный уровень	
Рекомендуемый минимальный размер базового оклада (базового должностного оклада) - 3845 рублей	
Механик (механик гаража)	1,85 - 2,06

3.5.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"

Таблица №10

Должность, отнесенная к квалификационному уровню	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
Первый квалификационный уровень	
Рекомендуемый минимальный размер базового оклада (базового должностного оклада) - 3761 рубль	
Бухгалтер	1,83 - 3,32
Инженер-программист	1,83 - 3,32
Специалист по кадрам	1,83 - 3,32
Экономист	1,83 - 3,32
Юрисконсульт	1,83 - 3,32
Четвертый квалификационный уровень	
Рекомендуемый минимальный размер базового оклада (базового должностного оклада) - 4510 рублей	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	1,66 - 2,86

3.5.4. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"

Таблица №11

Должность, отнесенная к квалификационному уровню	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
Первый квалификационный уровень	
Рекомендуемый минимальный размер базового оклада (базового должностного оклада) - 4695 рублей	
Начальник отдела	1,69 - 3,32

3.6. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

3.6.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

Таблица №12

Профессия рабочего, отнесенная к квалификационному уровню	Размер повышающего коэффициента
1	2
Первый квалификационный уровень	
Рекомендуемый минимальный размер базовой ставки заработной платы – 3183 рубль	
Наименование профессий рабочих, отнесенных к квалификационному уровню	
Парикмахер 3 разряда	1,87 – 1,92
Лифтер 1,2 квалификационных разрядов	1,87 – 1,92
Рабочий по стирке 2 разряда	1,87 – 1,92
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
Буфетчик	1,87 – 1,92
Гардеробщик	1,87 – 1,92
Грузчик	1,87 – 1,92
Горничная	1,87 – 1,92
Дворник	1,87 – 1,92
Кастелянша	1,87 – 1,92
Кладовщик	1,87 – 1,92
Повар	1,87 – 1,92
Подсобный рабочий	1,87 – 1,92
Уборщик служебных помещений	1,87 – 1,92
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,87 – 1,92
Слесарь-сантехник	1,87 – 1,92
Столяр	1,87 – 1,92
Кухонный рабочий	1,87 – 1,92
Плотник	1,87 – 1,92
Сторож (вахтер)	1,87 – 1,92
Швея	1,87 – 1,92
Электромонтер по обслуживанию электроустановок	1,87 – 1,92

3.6.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Таблица №13

Профессия рабочего, отнесенная к квалификационному уровню	Размер повышающего коэффициента
1	2
Первый квалификационный уровень	
Рекомендуемый минимальный размер базовой ставки заработной платы – 3142 рубля	
Наименование профессий рабочих, отнесенных к квалификационному уровню	
Парикмахер 4,5 разряда	1,91 – 2,01
Водитель автомобиля 4,5 квалификационных разрядов	1,83 – 1,93
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
Повар	1,91 – 2,01
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,91 – 2,01
Слесарь-сантехник	1,91 – 2,01
Плотник	1,91 – 2,01
Швея	1,91 – 2,01
Электромонтер по обслуживанию электроустановок	1,91 – 2,01

3.7. Должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам

Таблица №14

Наименование должности	Рекомендуемый минимальный размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы, руб.	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
Специалист по закупкам	3761	1,83 - 3,32
Специалист по охране труда	3761	1,83 - 3,32

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. С учетом условий труда и норм действующего трудового законодательства работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

4.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

4.3. Системой оплаты труда предусматриваются:

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.

Размер указанных выплат определяется в соответствии со статьями 147,149,150,151,152 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Работникам, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы в соответствии со статьями 60.2 и 151 Трудового кодекса РФ.

4.5. Работникам, у которых по условиям работы не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (сторож-вахтер, помощник воспитателя, воспитатель, постовая медицинская сестра, повар, кухонный рабочий), вводится суммированный учет рабочего времени со сменным графиком работы, устанавливаемым графиком сменности.

Длительность учетного периода составляет 3 месяца - во вредных условиях труда, 1 год - остальным работникам.

График сменности составляется с учетом мнения представительного органа и доводится до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие.

Учреждение обеспечивает отработку работниками суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода.

Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период уменьшается. (Ст.104 ТК РФ)

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере заработной платы с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим положением, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не учитывается, так как оплачивается в двойном размере.

4.6. Работа в ночное время (с 22 до 6 часов) оплачивается в повышенном размере, с надбавкой 50% от часовой тарифной ставки, части оклада за каждый час работы.

Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день осуществляется в двойном размере заработной платы с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий

праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится к заработной плате.

При повременной системе оплаты труда с использованием месячных окладов, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени, к должностному окладу устанавливается доплата в размере двойной часовой или дневной тарифной ставки.

4.7. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом специальной оценки условий труда или по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 01.01.2014, если со дня ее завершения не прошло пяти лет (за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (с последующими изменениями)).

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Если по итогам аттестации рабочих мест, специальной оценки условий труда или государственной экспертизы условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

4.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), тарифным ставкам работников (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия, начисление которых производится к заработной плате) или в абсолютных размерах.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам работников, не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия) и стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

5.3. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений по согласованию с выборным профсоюзным органом (представительным органом работников) в пределах фонда оплаты труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, иных источников, не запрещенных действующим законодательством, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.4. Выплаты стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, а также выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы) для работника могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

5.5. Показатели стимулирования работников учреждения (за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы) (за исключением директора учреждения) устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения по согласованию с представительным органом работников.

5.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.6.1. При назначении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

- инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- высокие достижения в работе;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- интенсивность и напряженность работы;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и других программ;
- иные показатели, предусмотренные коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

5.6.2. Выплаты устанавливаются в зависимости от индивидуальных деловых качеств работника, уровня его профессионального мастерства, степени важности выполняемых работ, согласно Приложения №1.

5.7. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.7.1. Основные показатели для установления размеров выплаты за качество выполняемых работ:

- выполнение стандартов качества государственных услуг;
- применение новых технологий, направленных на улучшение качества предоставления государственных услуг;
- высокая результативность и высокое качество выполняемой работы;
- положительная оценка работы сотрудника со стороны получателей государственной услуги;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- персональный вклад каждого работника в общие результаты деятельности, досрочное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достоверная и своевременная подготовка отчетности;
- иные показатели, предусмотренные коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на основе оценки результатов выполнения стандартов качества государственных услуг, утвержденных приказами Министерства труда и социальной защиты Республики Хакасия.

В отношении отдельных категорий работников учреждения выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размерах согласно следующей таблице.

Таблица №15

Категория работников учреждения	Размеры выплат, рублей
Врачи	1492 – 4972
Средний медицинский персонал	815 – 2717

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в абсолютных размерах с последующим начислением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия.

5.8. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет.

5.8.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет в государственных учреждениях устанавливаются работникам к окладу (должностному окладу) тарифной ставке в следующих размерах:

- по истечении первого года работы – 10%;
- по истечении четырех лет – 20%;
- более семи лет работы – 30%.

В стаж работы для определения размера выплаты стимулирующего характера за стаж работы, выслугу лет засчитываются периоды работы в органах государственной власти Республики Хакасия и иных субъектов Российской Федерации и подведомственных им государственных учреждениях, территориальных органах федеральной власти, а также иные периоды работы, опыт и знания по которым были необходимы для выполнения трудовых обязанностей по занимаемой должности. В стаж работы в соответствии с настоящим абзацем включаются иные периоды работы общей длительностью не более 5 лет.

Решение о включении работникам иных периодов работы в стаж работы для установления выплаты стимулирующего характера за стаж работы, выслугу лет принимается соответствующей комиссией, созданной в государственном учреждении. Решение о включении руководителям учреждений иных периодов работы в стаж работы для установления выплаты стимулирующего характера за стаж работы, выслугу лет принимается в соответствии с правовым актом Министерства труда и социальной защиты Республики Хакасия.

5.8.2. Изменение размеров выплат к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат.

5.9. Премияльные выплаты по итогам работы.

5.9.1. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда за установленный период.

5.9.2. При определении размеров премияльных выплат по итогам работы учитываются следующие показатели:

Таблица №16

№ п/п	Критерий	Размер %
1	Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка	0-10
2	За умение неконфликтного общения с получателями услуг и коллегами	0-10
3	Соблюдение Кодекса профессиональной этики и служебного поведения работников в учреждении	0-10
4	Отсутствие обоснованных жалоб получателей социальных услуг, замечаний непосредственного руководителя, отрицательных показателей мониторинга оказания социальных услуг	0-10
5	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	0-10
6	Выполнение плановых и нормативных показателей	0-10
7	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	0-10
8	Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности	0-10
9	Участие работника в непрерывном, качественном оказании социальных услуг	0-20
ИТОГО		100

5.9.3. Премирование осуществляется по решению работодателя в пределах экономии фонда оплаты труда, а также за счет средств от иной приносящей доход деятельности, не запрещенной действующим законодательством.

5.9.4. Премияльные выплаты выплачиваются работникам, работающим по основному месту работы.

5.9.5. Размер премиальных выплат по итогам работы, начисляется и выплачивается пропорционально отработанному времени за расчетный период.

5.9.6. Работникам не выплачивается премия (полностью или частично) в случае неудовлетворительной работы, ненадлежащего исполнения должностных обязанностей, наличия дисциплинарных взысканий по решению руководителя.

5.9.7. Невыплата премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

6. Оплата труда директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

6.1. Заработная плата директора государственного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера директора государственного

учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются трудовыми договорами.

6.3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера государственного учреждения устанавливаются на 10-50% ниже должностного оклада директора этого учреждения.

6.4. Директору государственного учреждения размеры выплат стимулирующего характера определяются по решению Министерства труда и социальной защиты Республики Хакасия с учетом достижения государственным учреждением показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и (или) показателей эффективности работы руководителя государственного учреждения.

6.5. В качестве показателя эффективности работы директора государственного учреждения, по решению Министерства труда и социальной защиты Республики Хакасия может быть установлен рост уровня средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Хакасия.

В качестве показателя эффективности работы директора учитывается исполнение Плана-графика поступления денежных средств от иной приносящей доход деятельности и их расходования на текущее содержание учреждения, утвержденного руководителем государственного учреждения по согласованию с Министром труда и социальной защиты Республики Хакасия.

6.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя государственного учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается Министерством труда и социальной защиты Республики Хакасия, в кратности от 1 до 4 при одновременном соблюдении соотношения среднемесячной заработной платы руководителя государственного учреждения в размере, не превышающем 80% месячного денежного содержания Министра труда и социальной защиты Республики Хакасия (без учета иных доплат, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия).

6.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия, начисление которых производится к заработной плате).

6.8. Выплаты стимулирующего характера заместителю директора и главному бухгалтеру учреждения осуществляются согласно распоряжению директора учреждения.

6.9. Размеры выплат стимулирующего характера для директора, его заместителей и главного бухгалтера государственного учреждения определяются с учетом качественных показателей и показателей эффективности деятельности государственного учреждения. Максимальный размер выплат не может превышать 100% должностного оклада директора, его заместителя, главного бухгалтера.

6.10. Директору учреждения размеры выплат стимулирующего характера от приносящей доход деятельности определяются по решению Министерства труда и социальной защиты Республики Хакасия.

7. Формирование фонда оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема доведенных бюджетных ассигнований республиканского бюджета, предусмотренных на оплату труда учреждения, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения, сверх суммы средств, направляемых для выплаты окладов (должностных окладов), тарифных ставок, предусматриваются средства для выплаты (в расчете на год):

- повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за специфику деятельности в сфере социальной защиты населения – в размере до четырех окладов (должностных окладов);
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – в размере до двенадцати окладов (должностных окладов);
- выплаты за качество выполняемых работ – в пределах ассигнований, направляемых на увеличение заработной платы отдельным категориям работников учреждений социальной защиты населения Республики Хакасия, в отношении которых повышение заработной платы предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет – в размере до четырех окладов (должностных окладов);
- доплаты за работу в ночное время – исходя из нормы среднемесячного фонда рабочего времени, количества ночных смен и численности работников, работающих в ночь, на соответствующий календарный год;
- оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – исходя из среднемесячного фонда рабочего времени, количества нерабочих праздничных дней и численности работников, работающих в праздничные дни, на соответствующий календарный год;
- расходов для замены лиц, уходящих в отпуск, – по утвержденному в учреждении перечню должностей, подлежащих замене по согласованию с Министерством труда и социальной защиты Республики Хакасия;
- районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия.

7.2. Экономия средств по фонду оплаты труда может быть направлена на выплаты стимулирующего характера, премирование работников за показатели качества и результативность в соответствии с коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами.

8. Другие вопросы оплаты труда.

8.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно для получения первого высшего образования, успешно обучающимся, руководитель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточных аттестаций, а так же подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов в соответствии со статьей 173 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.2. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Единовременная материальная помощь оказывается в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), на лекарственные средства, необходимые при операционном вмешательстве, послеоперационной реабилитации в связи с тяжелым заболеванием работника учреждения.

Выплата производится на основании распорядительного акта руководителя учреждения (приказа).

Экономист

Главный бухгалтер

Ведущий специалист по кадрам



Токмашова Е.В.

Воронцовская Е.В.

Энгельман Н.А.

**Критерии начисления выплат стимулирующего характера за интенсивность
труда общеотраслевым профессиям рабочих**

№ п/п	Наименование критерия	Размер %	Наименование должностей
1	Трудоёмкость и фактические результаты деятельности работника	0-15	Подсобный рабочий, кухонный рабочий, дворник, уборщик служебных помещений, кастелянша, сторож (вахтер), рабочий по стирке, повар, швея, плотник, электромонтер по обслуживанию электроустановок, слесарь сантехник, водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
2	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности или выполнение сверхустановленной нормы, а также задания по поручению руководителя	0-15	
3	Соблюдение мер противопожарной безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил	0-10	
4	Освоение новых эффективных форм, методов и технологий в трудовой деятельности	0-15	
5	Профессионализм и оперативность в решении вопросов, входящих в должностные обязанности	0-15	
6	Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности	0-15	
7	Обеспечение сохранности и исправности закрепленного оборудования и бережное отношение к имуществу	0-15	
	Итого	100%	

**Критерии начисления выплат стимулирующего характера за интенсивность
труда общеотраслевым должностям служащих**

№ п/п	Наименование критерия	Размер %	Наименование должностей
1	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий	0-10	Ведущий специалист по кадрам, бухгалтер, экономист, юристконсульт, инженер программист, специалист по кадрам, механик, техник-электрик, заведующий хозяйством, заведующий складом, специалист по охране труда, делопроизводитель, шеф-повар, начальник хозяйственного отдела
2	Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижения высоких показателей	0-10	
3	Соблюдение мер противопожарной безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил	0-10	
4	Освоение новых эффективных форм, методов и технологий в трудовой деятельности	0-5	
5	Профессионализм и оперативность в решении вопросов, входящих в должностные обязанности	0-10	
6	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	0-10	
7	Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка	0-10	
8	Качественное ведение регламентированного документооборота	0-10	
9	Своевременное и достоверное предоставление закрепленной отчетности	0-10	
10	Обеспечение сохранности и исправности закрепленного оборудования и бережное отношение к имуществу	0-10	
11	За бонусные умения и навыки (владение компьютером на уровне уверенного пользователя, грамотная деловая переписка)	0-5	
	Итого	100	

**Критерии начисления выплат стимулирующего характера за интенсивность
труда медицинских работников**

№ п/п	Наименование критерия	Размер %	Наименование должностей
1	Организация диагностической, консультативной, лечебной, профилактической работы	0-10	Врач педиатр, врач невролог, врач рефлексотерапевт, врач травматолог ортопед, старшая медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра постовая, медицинская сестра
2	Соблюдение правил учета и хранения, раздачи лекарственных препаратов, этилового спирта, медицинских изделий	0-10	
3	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований по профилю деятельности, требований пожарной безопасности, охраны труда	0-10	
4	Отсутствие жалоб на качество и объемы медицинских услуг, соблюдение норм медицинской этики	0-10	
5	Дефекты в обеспечении интенсивного, непрерывного и качественного наблюдения за пациентами	0-10	
6	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	0-10	
7	Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка	0-10	
8	Качественное ведение регламентированного документооборота, медицинской документации	0-10	
9	Обеспечение сохранности и исправности закрепленного оборудования и бережное отношение к имуществу	0-10	
	Итого	100	

**Критерии начисления выплат стимулирующего характера за интенсивность
труда заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей служб**

№ п/п	Наименование критерия	Размер %	Наименование должностей
1	Своевременное и качественное ведение службой документации	0-10	Главный бухгалтер, заместитель директора по реабилитационной работе, заведующий структурным подразделением, заведующий социально-оздоровительного отделения.
2	Выполнение работы, непосредственно не связанной с должностными обязанностями	0-10	
3	Соблюдение мер противопожарной безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил	0-10	
4	Освоение новых эффективных форм, методов и технологий в трудовой деятельности	0-10	
5	Профессионализм и оперативность в решении вопросов, входящих в должностные обязанности.	0-10	
6	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	0-10	
7	Своевременное, полное и достоверное представление отчетности, информации по запросу	0-10	
8	Выполнение доведенных контрольных показателей	0-10	
9	Целевое использование финансовых средств	0-10	
10	Отсутствие жалоб на действия работников	0-10	
	Итого	100	