

УТВЕРЖДАЮ  
И.о. директора ГБУСОН РО  
«СРЦ Константиновского района»

  
Е.А.Шапкина  
« 31 » мая 2023 года

СОГЛАСОВАНО  
Председатель Профсоюзной организации  
ГБУСОН РО

«СРЦ Константиновского района»  
Е.С.Орехова  
« 31 » мая 2023 года

## ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних Константиновского района»**

### Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Постановлением Правительства Ростовской области от 06.07.2016г. № 453 «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Ростовской области» с вносимыми изменениями, постановлением Правительства Ростовской области от 19.10.2016г. № 712 «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Ростовской области», постановлением Правительства Ростовской области от 22.03.2017г. № 191 «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Ростовской области», постановлением Правительства Ростовской области от 27.06.2022 года № 552 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников государственных учреждений Ростовской области, технического и обслуживающего персонала государственных органов Ростовской области» и включает в себя:

- порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников государственного бюджетного учреждения (далее по тексту - государственное учреждение);
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя государственного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Заработная плата работников государственного учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы не включают:

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаемые в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса РФ и Постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности»;

повышенную оплату сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

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

1.5. Лица (кроме медицинских работников), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.7. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в приложении N 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях.

1.8. Штатное расписание государственного учреждения утверждается руководителем государственного учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного государственного учреждения.

## **Раздел 2. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения**

2.1. Минимальные размеры должностных окладов работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг государственных учреждений, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 N 149н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг" (Таблица № 1).

Таблица № 1

**Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ**

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Наименование должностей
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
1-й квалификационный уровень	8226	специалист по социальной работе
ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	10481	заведующий отделением (социальной службой)

2.2. Минимальные размеры должностных окладов педагогических работников, занятых в сфере социального обслуживания населения, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (Таблица № 2).

Таблица № 2

**Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ**

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Наименование должностей
ПКГ должностей педагогических работников:		
1-й квалификационный уровень	8349	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель
2-й квалификационный уровень	8754	педагог дополнительного образования, социальный педагог
3-й квалификационный уровень	9182	воспитатель, педагог - психолог
4-й квалификационный уровень	9633	учитель - логопед

2.3. Минимальные размеры должностных окладов медицинских работников, занятых в сфере социального обслуживания населения, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" (Таблица № 3).

Таблица № 3

**Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ**

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада	Наименование должностей
--	--	-------------------------

	(рублей)	
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:		
2-й квалификационный уровень	7477	медицинская сестра диетическая
3-й квалификационный уровень	7930	медицинская сестра
ПКГ «Врачи и провизоры»:		
2-й квалификационный уровень	8632	врачи - специалисты

2.4. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (Таблица № 4).

Таблица № 4

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Наименование должностей
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:		
1-й квалификационный уровень	5274	кассир, делопроизводитель
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:		
1-й квалификационный уровень	5805	инспектор по кадрам
2-й квалификационный уровень	6097	заведующий складом, заведующий хозяйством
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:		
1-й квалификационный уровень	6707	бухгалтер, инженер– программист, психолог, юрисконсульт, экономист
2-й квалификационный уровень	7038	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория
3-й квалификационный уровень	7388	должности служащих первого квалификационного



		уровня, по которым может устанавливаться I внутриведомственная категория
--	--	--

2.5. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общепрофессиональные профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих" (Таблица № 5).

Таблица № 5

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Наименование должностей
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:		
1-й квалификационный разряд	4770	дворник, уборщик служебных помещений, сторож
2-й квалификационный разряд	5048	дезинфектор, кастелянша

2.6. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России (Таблица № 6).

Таблица № 6

Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ

Наименование профессии	Квалификационные разряды	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
машинист по стирке и ремонту спецодежды, подсобный рабочий, оператор котельной, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	2-й квалификационный разряд	5048
помощник воспитателя, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3-й квалификационный разряд	5343
повар, водитель автомобиля	4-й квалификационный разряд	5672
водитель автомобиля	5-й квалификационный разряд	6001

2.7. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России (таблица 7).

Таблица № 7

должностных окладов работников, занимающих должности  
руководителей структурных подразделений,  
специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ»

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Специалист по закупкам	6707
Специалист по охране труда	6707

2.8. В целях дифференциации должностных окладов (ставок заработной платы) исходя из более полного учета сложности труда работников, оказывающих услуги, семьям с детьми, минимальные должностные оклады (ставки заработной платы), установленные локальными нормативными актами государственных учреждений увеличиваются на коэффициент 0,2 и образует новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.9. При определении размера коэффициента, увеличивающего минимальные должностные оклады (ставки заработной платы), установленные локальными нормативными актами государственных учреждений, и образующие новые должностные оклады (ставки заработной платы), применяется сводный коэффициент. Сводный коэффициент определяется путем суммирования размеров коэффициентов, увеличивающих минимальные должностные оклады (ставки заработной платы), установленные локальными нормативными актами государственных учреждений. При увеличении минимальных должностных окладов (ставок заработной платы), установленных локальными нормативными актами государственных учреждений, на сводный коэффициент размер нового должностного оклада подлежит округлению до целого рубля.

2.10. Размеры должностных окладов заместителей руководителей государственного учреждения устанавливаются на 10 % ниже размера должностного оклада руководителя.

**Раздел 3. Порядок и условия установления выплат  
компенсационного характера**

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" в размере 4 % от должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководителем государственного учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных

результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.2.2. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, но не более чем до 10 октября 2021г., в связи, с чем могут быть использованы в целях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

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

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии со статьей 60<sup>2</sup> Трудового кодекса РФ для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов в размере 50 % от должностного оклада (ставки заработной платы).

3.3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее:

- одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий

праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной и нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

#### 3.4. Доплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, 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.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

3.5. При установлении доплаты за работу в ночное время и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовой договор работника.

3.7. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников государственных учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

### **Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. В учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за

выполненную работу.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников государственного учреждения устанавливаются с учетом показателей эффективности и результативности работы на основе критериев их оценки, утвержденных локальными нормативными актами, с учетом мнения представительного органа работников.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается: врачам, социальным работникам, среднему и младшему медицинскому персоналу (персоналу обеспечивающему условия для предоставления медицинских услуг), педагогическим работникам государственных учреждений для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Выплата устанавливается ежемесячно в пределах средств областного бюджета, предусмотренных государственному учреждению на введение данной выплаты. Конкретные размеры выплаты утверждаются приказом руководителя государственного учреждения.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам государственных учреждений в размере до 200 % минимального размера должностного оклада (ставки заработной платы), установленного локальными нормативными актом государственного учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

4.5.1. Выплата к минимальному должностному окладу (ставке заработной платы), установленным локальным нормативным актом государственного учреждения за качество выполняемых работ устанавливается руководителю, специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам):

4.5.2. Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

- работникам государственного учреждения - руководителем государственного учреждения;

- руководителю государственного учреждения - министерством труда и социального развития Ростовской области.

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру государственного учреждения размер выплаты за качество выполняемых работ к должностному окладу снижается не менее чем на 10 % от размера выплаты за качество выполняемых работ, установленного руководителю государственного учреждения.

4.6. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам государственного учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, в государственных органах и органах местного самоуправления.

Размеры выплаты за выслугу лет:

- от 1 года до 5 лет - 10 %;
- от 5 до 10 лет - 15 %;
- от 10 до 15 лет - 20 %;
- свыше 15 лет - 30 %.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие

отработанный период, находятся в государственном учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.7. Работникам государственного учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы. Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и выплачиваются по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются государственным учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя государственного учреждения в соответствии с Положением о премировании работников государственного учреждения.

Премирование руководителя государственного учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным министерством труда и социального развития Ростовской области.

4.7.1. Премирование руководителя государственного учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности государственного учреждения, устанавливаемых министерством труда и социального развития Ростовской области.

4.7.2. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде

- оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением особо важных и сложных заданий

- оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением особо важных и сложных заданий

4.7.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

4.8. Работникам государственных учреждений устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за квалификацию медицинским и педагогическим работникам;

- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

- выплаты за классность водителям автомобилей.

4.8.1. В целях стимулирования медицинских и педагогических работников, работающих в государственных учреждениях, к повышению профессиональной квалификации и компетенции, к должностному окладу производятся выплаты за квалификацию.

Выплата за квалификацию к должностному окладу педагогическим работникам:

- при наличии первой квалификационной категории – 15%;

- при наличии высшей квалификационной категории – 30%.

Выплата за квалификацию к должностному окладу медицинским работникам:

- при наличии первой квалификационной категории – 20%;

- при наличии второй квалификационной категории – 15%;

- при наличии высшей квалификационной категории – 25%.

Решение об установлении выплаты за квалификацию принимается руководителем государственного учреждения.

Квалификационная категория учитывается при установлении выплаты за квалификацию

при работе по специальности, по которой работнику присвоена квалификационная категория.

Выплата за квалификацию устанавливается со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается.

Выплата за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.8.2. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии:

- ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - в размере 30 % от должностного оклада;

- ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - 20 % от должностного оклада;

- почетного звания "народный" - 30 % от должностного оклада, "заслуженный" – 30 % от должностного оклада по основной и совмещаемой должности;

- награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - 15 % от должностного оклада по основной должности.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук выплата устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) выплата устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Выплата за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.9. Выплату за классность водителям автомобилей устанавливают водителям автомобилей всех типов: имеющим 1-й класс, - в размере 25 % от ставки заработной платы; 2-й класс - в размере 10 % от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

## **Раздел 5. Условия оплаты труда руководителя**

### **государственного учреждения, их заместителей и главного бухгалтера, включая определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера**

5.1. Заработная плата руководителю государственного учреждения, их заместителям и главному бухгалтеру состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер минимального должностного оклада руководителя государственного учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителя согласно таблице № 8.

Таблица № 8

Размер  
минимального должностного оклада руководителя  
государственного учреждения

№	Группа по оплате труда руководителей	Размер
---	--------------------------------------	--------



		МИНИМАЛЬНОГО ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА (рублей)
1.	Учреждения социального обслуживания населения (со стационарной формой обслуживания) III и IV групп по оплате труда руководителей; учреждения социального обслуживания населения (с полустационарной формой обслуживания), предоставляющие услуги с обеспечением проживания, III и IV групп по оплате труда руководителей; учреждения социального обслуживания населения (с полустационарной формой обслуживания), предоставляющие услуги без обеспечения проживания, III и IV групп по оплате труда руководителей.	20479

5.3. В целях дифференциации должностных окладов, исходя из более полного учета сложности труда, руководителю государственного учреждения, оказывающие услуги (выполняющих работы) детям, семьям с детьми, минимальные должностные оклады, установленные локальными нормативными актами, увеличиваются на коэффициент 0,2 образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.4. При определении размера коэффициента, увеличивающего минимальный должностной оклад руководителя государственного учреждения, установленный локальными нормативными актами государственного учреждения и образующего новый должностной оклад, применяется сводный коэффициент. Сводный коэффициент определяется путем суммирования размеров коэффициентов. При увеличении минимального должностного оклада, установленного локальными нормативным актом государственного учреждения, на сводный коэффициент размер нового должностного оклада подлежит округлению до целого рубля.

5.5. Размеры должностных окладов заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются на 10% ниже должностного оклада руководителя государственного учреждения в соответствии с приказом руководителя.

5.6. С учетом условий труда руководителю государственного учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего положения.

5.7. Руководителю государственного учреждения, их заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения.

5.8. Руководителю государственного учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава государственного учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (далее — предельный уровень соотношения) в кратности от 1 до 6. Размеры предельного уровня соотношения определяются в соответствии с таблицей № 9.

Таблица № 9

Размеры  
предельного соотношения дохода руководителя  
государственного учреждения

Среднесписочная численность работников списочного состава (человек)	Размер предельного соотношения
от 51 до 100	до 4,5

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера заместителя руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю на 0,5.

Соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера государственного учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава государственного учреждения среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях исчисления порядка заработной платы, утвержденным постановлением Правительства российской Федерации от 24 декабря 2007г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления заработной платы».

Ответственность за соблюдение размеров предельного уровня соотношения несут руководитель государственного учреждения и главный бухгалтер.

### Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя социально – реабилитационного центра для несовершеннолетних изложены в таблице № 10.

Таблица № 10

Объемные показатели  
и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя  
социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних

Группа по оплате труда руководителей	Число обслуживаемого детского населения, нуждающегося в социальной защите (человек)	Плановое количество койко-мест
III	5000 до 10000	16-30

Примечания:

1. Руководитель учреждения, имеющий все виды обслуживания: в условиях стационара, комплексных центров социального обслуживания группа по оплате труда устанавливается на 1 единицу выше по сравнению с группой, определенной по наименьшим объемным показателям.

2. В случае создания нового государственного учреждения социального обслуживания населения, имеющего индивидуальный профиль деятельности, группа по оплате труда руководителю устанавливается министерством труда и социального развития Ростовской области.

3. Работнику может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работнику государственного учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения – министерство труда и социального развития Ростовской области.

4. Предельная доля оплаты труда работнику административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда государственных учреждений Ростовской области не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания государственного учреждения министерством труда и социального развития Ростовской области.

Таблица 11

**Коэффициенты**  
к минимальным должностными окладам (ставкам заработной платы), установленным  
локальными нормативными актами государственных учреждений.

№ п/п	Перечень учреждений	Категории работников, которыми устанавливается повышающий коэффициент	Размер коэффициента
1	2	3	4
1	Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания населения Ростовской области «Социально - реабилитационный центр для несовершеннолетних Константиновского района»	Директор, воспитатель, заведующий отделением, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, помощник воспитателя, психолог, социальный педагог, специалист по социальной работе, учитель - логопед, юрисконсульт, дезинфектор, врач-педиатр, педагог-психолог	0,20

**Перечень должностей административно – управленческого персонала**

К административно- управленческому персоналу ГБУСОН РО «СРЦ Константиновского района» относятся:

- директор;
- заместитель директора;
- главный бухгалтер.