

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ САХА
(ЯКУТИЯ)
«АЛДАНСКИЙ ЦЕНТР ПОМОЩИ ДЕТЯМ-СИРОТАМ И ДЕТЯМ, ОСТАВШИМСЯ
БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ»
678900, РС (Якутия), Алданский район, г. Алдан, ул. Калинина, 2/5
Тел: (41145) 329-52.
Факс: (41145)329-52
E-mail: aldan_detdom@mail.ru

ПРИКАЗ

от «11» мая 2021г.

№ 01-10/1310

«Об утверждении Положения «Об оплате труда работников Государственного казенного учреждения Республики Саха (Якутия) «Алданский центр помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей»»

Руководствуясь Приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха(Якутия) от 22 февраля 2019 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников учреждений сферы социального обслуживания, охраны труда и оказания социальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей», **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Учреждения.
2. Уведомить работников об изменениях условий трудового договора в соответствии со статьей 74 Трудового Кодекса Российской Федерации.
3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор
ГКУ РС(Я) «Алданский ЦПДС»



Р.В.Михайлов

«СОГЛАСОВАНО»

«УТВЕРЖДАЮ»

Министр труда и социального развития РС(Я) Директор ГКУ РС (Я) «Алданский ЦПДС»


Волкова Е.А.


Р.В. Михайлов

« » 2021г.

Приказом от «11» мая 2021г. № 01-10/131а

ПОЛОЖЕНИЕ

«Об оплате труда работников ГКУ РС (Я) «Алданский центр помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников учреждений сферы социального обслуживания, охраны труда и оказания социальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей (далее - Положение) разработано на основании Постановления Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)» и регулирует условия и порядок оплаты труда работников государственных казенных учреждений, формируемых из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств государственного бюджета, государственных бюджетных (автономных) учреждений, формируемых из средств субсидий на выполнение государственного задания, и рекомендует условия и порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, формируемых из объема субвенций на осуществление переданных полномочий.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии:

- с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:
 - от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;
 - от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей культуры, искусства и кинематографии»;
 - от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»;
 - от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников образования»;
 - от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
 - от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;
 - от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и

служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

- с приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия):

- от 09 ноября 2017 года № 1424-ОД «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных республиканских государственных учреждений»;

- от 31 октября 2017 года № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих»;

- от 22 декабря 2020 года № 1507-ОД «О внесении изменений в приказ Министерства труда и социального развития Республики Саха(Якутия) от 22 февраля 2019 года №209-ОД «Об утверждении Положения об оплате труда работников учреждений сферы социального обслуживания, охраны труда и оказания социальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей»;

- от 25 февраля 2021 года № 329-ОД «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников учреждений сферы социального обслуживания, охраны труда и оказания социальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, утвержденное приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха(Якутия) от 22 февраля 2019 года №209-ОД;

- от 31 декабря 2020 года №1615-од «Об утверждении размеров надбавок за специфику работы и интенсивность труда учреждений социального обслуживания, охраны труда и оказания социальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей»;

- от 31 декабря 2020 года №1615-од «Об утверждении размеров надбавок за специфику работы и интенсивность труда учреждений социального обслуживания, охраны труда и оказания социальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей»;

- от 01 марта 2021 года № 361-од «Об утверждении размеров надбавок за специфику работы и интенсивность труда учреждений социального обслуживания, охраны труда и оказания социальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей».

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) в разрезе квалификационных уровней;

- порядок установления и размеры выплат стимулирующего характера, критерии их установления;

- порядок установления и размеры выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- порядок установления и размеры премиальных выплат (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры окладов, размеры и порядок стимулирующих надбавок, размеры и порядок выплат компенсационного характера и премии;

- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры окладов, надбавок, выплат компенсационного характера и премии, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Начисление месячной заработной платы работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия) за 3 квартал предыдущего года, в соответствии с Республиканским (региональным) соглашением о взаимодействии в области социально-трудовых отношений в Республике Саха (Якутия) между Правительством Республики Саха (Якутия), Федерацией профсоюзов Республики Саха (Якутия) и региональным объединением работодателей «Союз товаропроизводителей Республики Саха (Якутия)».

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

1.8. Установить, что работникам, кроме руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров, разрешается внутреннее совместительство до 0,5 ставки по вакантным должностям в штате учреждения, в котором они состоят в пределах фонда оплаты труда.

Руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам запрещено совмещение профессий (должностей) в пределах рабочего времени, а также установление доплат за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы.

1.9. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в области оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.10. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается его руководителем по согласованию с Минтрудом.

1.11. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется в соответствии с установленными настоящим Положением должностными окладами, компенсационными выплатами и выплатами стимулирующего характера. Расчет фонда оплаты труда учреждений производится исходя из среднесписочной численности работников учреждения по данным статистической отчетности с учетом достижения установленных Минтрудом показателей заработной платы отдельных категорий работников на текущий год и по штатной численности для работников прочего персонала. В фонде оплаты труда не учитывается премирование работников по совместительству.

1.12. Заработная плата работнику устанавливается в соответствии с трудовым договором. Работодатель заключает с работниками трудовой договор – «эффективный контракт», в котором конкретизируются должностные

обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.13. Дополнительный фонд оплаты труда, связанный с оплатой за работу в праздничные дни и ночное время, а также на замену лиц, уходящих в отпуск, предусматривается воспитателям, врачам, среднему медицинскому персоналу, поварам, хозяйственно-обслуживающему персоналу (водители, дворник).

Дополнительный фонд оплаты труда, связанный с оплатой за работу в выходные и праздничные дни, а также на замену лиц, уходящих в отпуск, предусматривается педагогическому, административно-хозяйственному и обслуживающему персоналу.

Дополнительный фонд оплаты труда за работу в ночное время предусматривается по работникам стационарных учреждений со сменным графиком работы.

В праздничные дни допускается работа персонала, который необходим для функционирования учреждения.

Дополнительный фонд на замену лиц, уходящих в отпуск, предусматривается:

- на численность работников в размере одной трети по одной должности,
- при заключении срочного трудового договора с лицами, не являющимся штатными работниками учреждения, в полном объеме при предъявлении подтверждающих документов.

2. Порядок оплаты труда работников ГКУ РС (Я) «Алданский центр помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей»

2.1. Должностные оклады по ПКГ устанавливаются в следующих размерах:

<i>Профессиональная квалификационная группа</i>	<i>Квалификационные уровни</i>	<i>рублей</i>
1. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих		
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	5 233,00
	2 квалификационный уровень	5 264,00
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	5 352,00
	2 квалификационный уровень	5 438,00
	3 квалификационный уровень	5 877,00
	4 квалификационный уровень	6 140,00
	5 квалификационный уровень	6 579,00
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	6 667,00
	2 квалификационный уровень	6 930,00
	3 квалификационный уровень	7 457,00
	4 квалификационный уровень	7 895,00
	5 квалификационный уровень	8 773,00
Общеотраслевые должности	1 квалификационный уровень	8 947,00

служащих четвертого уровня	2 квалификационный уровень	9 211,00
	3 квалификационный уровень	9 386,00
2. Должности специалистов и руководителей, осуществляющих предоставление социальных услуг:		
<i>Профессиональная квалификационная группа</i>	<i>Квалификационные уровни</i>	<i>рублей</i>
Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг	-	7 164,00
Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг	1 квалификационный уровень	8 453,00
	2 квалификационный уровень	8 954,00
	3 квалификационный уровень	9 885,00
Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг	-	12 107,00
3. Должности медицинских и фармацевтических работников		
<i>Профессиональная квалификационная группа</i>	<i>Квалификационные уровни</i>	<i>рублей</i>
Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня	1 квалификационный уровень	7 110,00
Средний медицинский и фармацевтический персонал	1 квалификационный уровень	9 968,00
	2 квалификационный уровень	10 168,00
	3 квалификационный уровень	10 367,00
	4 квалификационный уровень	10 566,00
	5 квалификационный уровень	10 766,00
Врачи и провизоры	2 квалификационный уровень	17 830,00
	3 квалификационный уровень	18 179,00
Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, и провизор)	1 квалификационный уровень	20 277,00
4. Должности работников образования:		
<i>Профессиональная квалификационная группа</i>	<i>Квалификационные уровни</i>	<i>рублей</i>
Учебно-вспомогательный персонал первого уровня	-	5871,00
Учебно-вспомогательный персонал второго уровня	1 квалификационный уровень	6 852,00

Педагогические работники	1 квалификационный уровень	8 111,00
	2 квалификационный уровень	8 597,00
	3 квалификационный уровень	9 082,00
	4 квалификационный уровень	9 568,00
Руководители структурных подразделений	1 квалификационный уровень	10 269,00
	2 квалификационный уровень	10 885,00
5. Должности работников культуры		
<i>Профессиональная квалификационная группа</i>	<i>Квалификационные уровни</i>	<i>рублей</i>
Должности работников среднего звена	1 квалификационный уровень	5 927,00
	2 квалификационный уровень	6 520,00
Должности работников ведущего звена	1 квалификационный уровень	8 624,00
	2 квалификационный уровень	9 141,00
	3 квалификационный уровень	9 486,00
	4 квалификационный уровень	10 003,00
	5 квалификационный уровень	10 348,00
6. Общеотраслевые профессии рабочих		
<i>Профессиональная квалификационная группа</i>	<i>Квалификационные уровни</i>	<i>рублей</i>
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	4 590,00
	2 квалификационный уровень	4 833,00
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	5 233,00
	2 квалификационный уровень	5 425,00
	3 квалификационный уровень	5 655,00
	4 квалификационный уровень	5 848,00
7. Должностные оклады по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы должностей, устанавливаются в следующих размерах:		
<i>Профессиональная квалификационная группа</i>	<i>Квалификационные уровни</i>	<i>рублей</i>
Сиделка (помощник по уходу)	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 30.07.2018г №507н	6 254,00
Специалист по работе с семьей	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.11.2013г №683н	8 707,00
Психолог в социальной сфере	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.11.2013г №682н	9 223,00

2.2. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и в пределах

утвержденного фонда оплаты труда могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за специфику работы;
- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия;
- надбавка за наличие классности водителям.

2.3. Размер выплат по надбавке к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на размер надбавки, кроме надбавок за работу в сельской местности, за работу в арктических улусах (районах).

Применение всех надбавок не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

2.4. Размеры надбавок к окладу за наличие квалификационной категории устанавливаются в следующих размерах от оклада в процентах:

Врачам:

- за вторую квалификационную категорию – 5,0;
- за первую квалификационную категорию – 10,0;
- за высшую квалификационную категорию – 15,0.

Среднему медицинскому персоналу:

- за вторую квалификационную категорию – 5,0;
- за первую квалификационную категорию – 10,0;
- за высшую квалификационную категорию – 15,0.

Педагогическим работникам:

- за соответствие занимаемой должности – 5,0;
- за первую квалификационную категорию – 10,0;
- за высшую квалификационную категорию – 15,0.

Работникам культуры в соответствии с тарифно-квалификационными справочниками:

- библиотекарю второй категории – 5,0;
- библиотекарю первой категории – 10,0;
- ведущему библиотекарю – 15,0.

2.5. Надбавка за специфику работы устанавливается в соответствии с перечнем, приведенным в приложении № 1 к настоящему Положению:

2.6. Надбавка за интенсивность труда устанавливается в соответствии с перечнем, приведенным в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.7. Надбавки за наличие ученой степени устанавливаются в следующих размерах от оклада в процентах:

- за ученую степень кандидата наук – 5,0;
- за ученую степень доктора наук – 10,0.

2.8. Надбавки за почетные знаки и ведомственные знаки отличия устанавливаются в следующих размерах от оклада в процентах:

- за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия Российской Федерации – 10,0;
- за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия Республики Саха (Якутия) – 5,0.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка применяется по одному из оснований по выбору работника.

2.9. Надбавка к окладу за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия.

2.10. Надбавки к окладу за почетное звание, ведомственные знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований.

2.11. Надбавка за классность устанавливается водителям в следующих размерах от оклада в процентах:

- имеющим 1 класс – 25,0;
- имеющим 2 класс – 10,0.

2.12. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера и премии, предусмотренные разделами 4 и 5 настоящего Положения соответственно.

2.13. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера и премии, предусмотренные разделами 4 и 5 настоящего Положения соответственно.

3. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждений

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

3.2. Базовый оклад для определения должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в размере 15 400,00 рублей.

Должностной оклад руководителя устанавливается с учетом масштаба управления по группе оплаты труда руководителей в соответствии с перечнем, приведенным в приложении № 3 к настоящему Положению, путем умножения базового оклада руководителя на коэффициент масштаба управления.

Руководителям Центров помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, размер коэффициента масштаба управления устанавливается ежегодно исходя из фактической численности воспитанников на 1 января, но не менее предыдущего размера.

3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения не может превышать в кратном отношении не более 4-х среднемесячных заработных плат работников возглавляемого им учреждения (без учета руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров).

Конкретный размер кратности руководителя устанавливается Главным распорядителем бюджетных средств и указывается в его трудовом договоре.

3.4. Размеры окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются ниже должностного оклада руководителя:

Заместители руководителя по воспитательной, учебной работе – на 20 процентов;

Заместитель руководителя по административно-хозяйственной части – на 30 процентов.

3.5. Размер должностного оклада главного бухгалтера учреждения устанавливается на 20 процентов ниже оклада руководителя.

3.6. К окладу на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда, могут быть установлены нижеперечисленные выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия.

3.7. Размер выплат по надбавке к окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на размер надбавки, кроме надбавок за работу в сельской местности, за работу в арктических улусах (районах).

Применение всех надбавок не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

3.8. Надбавка за интенсивность труда устанавливается в соответствии с перечнем, приведенным в приложении № 3 к настоящему Положению.

3.9. Надбавки за наличие ученой степени устанавливаются в следующих размерах от оклада в процентах:

- за ученую степень кандидата наук – 5,0;
- за ученую степень доктора наук – 10,0.

3.10. Надбавки за почетные знаки и ведомственные знаки устанавливаются в следующих размерах от оклада в процентах:

- за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия Российской Федерации – 10,0;
- за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия Республики Саха (Якутия) – 5,0.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка применяется по одному из оснований по выбору работника.

3.11. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.12. Премирование руководителя и главного бухгалтера осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения в пределах премиального фонда, указанного в пункте 5.2. Положения.

Размеры премии руководителя и главного бухгалтера, порядок и критерии ее выплаты устанавливаются Министерством труда и социального развития Республики Саха (Якутия) в соответствии с Положением о премировании.

В случае несоблюдения норм Положения, премирование руководителя не осуществляется.

3.13. Назначение стимулирующих выплат в виде надбавок, выплат компенсационного характера, премии, оказание материальной помощи руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам по всем источникам

финансирования без согласования с Министерством труда и социального развития Республики Саха (Якутия) не производится.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. За работу в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Республики Саха (Якутия).

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

4.3. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных за:

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

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

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

При этом работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Размер компенсационной выплаты устанавливается специальной оценкой условий труда (Приложение №4).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

4.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. За ненормированный рабочий день водителям производится выплата за ненормированность рабочего времени в размере до 12,0 процентов от оклада за фактически отработанное время.

4.7. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

Установление размера доплат за совмещение профессий или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника оформляется приказом руководителя учреждения с указанием совмещаемой (замещаемой) профессии, объема дополнительной работы, размера доплаты и срока совмещения (замещения). Оформление отмены или уменьшения размера доплаты за совмещение (замещение) следует производить также на основании приказа по учреждению.

Выполнение в свободное от работы время обусловленной основным трудовым договором о работе в порядке совместительства обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, оформляется срочным трудовым договором на время выполнения временных (до двух месяцев) работ.

Оплата труда по данному срочному трудовому договору производится по занимаемой должности (профессии) отсутствующего работника с учетом уровня квалификации работника, с которым заключен срочный трудовой договор.

4.8. Выплаты за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер выплаты - 20 процентов части оклада за час работы.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

4.9. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) 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 оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) 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 оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Согласно статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды премии:

- ежемесячная премия по результатам труда работников учреждения;
- периодические выплаты (по итогам работ и высокие результаты работы);
- единовременные выплаты (за выполнение особо сложных и важных заданий)

5.2. Фонд премирования учреждения формируется в размере не менее 20,0 процентов от утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий год.

5.3. Премия начисляется за фактически отработанное время на тарифную ставку (оклад) с учетом доплат и надбавок к тарифной ставке (окладу), выплачиваемых в соответствии с действующим законодательством, в том числе за работу в ночное время. Не учитывается работа по совместительству, по замещаемым должностям, работа без занятия штатной должности, расширение зоны обслуживания.

5.4. Показатели премирования включаются в Положение о премировании работников учреждения.

5.5. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении о премировании работников. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды – по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также премии за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

5.6. Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом учреждения на основании приказа руководителя в соответствии с решением Комиссии, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников (при наличии).

5.7. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

5.8. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)- выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Премия по итогам работы выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.9. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат.

5.10. Размер премии может устанавливаться в баллах, процентах и в абсолютном значении. Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В пределах предусмотренного фонда оплаты труда при наличии экономии работникам учреждения оказывается материальная помощь в соответствии с Положением учреждения об оказании материальной помощи работникам государственных учреждений, подведомственных Министерству труда и социального развития РС (Я) или Коллективным договором в пределах размеров, установленных Типовым Положением об оказании материальной помощи работникам государственных учреждений, подведомственных Министерству труда и социального развития РС (Я). Типовое Положение об оказании материальной помощи работникам государственных учреждений, подведомственных Министерству труда и социального развития РС (Я) утверждается приказом Министерства.

6.2. Руководитель учреждения не вправе производить выплату надбавок сверх предусмотренного фонда оплаты труда.

6.3. В случае, если уровень оплаты труда работника, устанавливаемый в соответствии с Положением (без учета премиальных выплат), оказывается ниже уровня оплаты труда, выплачиваемой до введения Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации, ему устанавливается персональная надбавка (доплата).

Размер персональной надбавки (доплаты) определяется как разница между заработной платой, выплачиваемой работнику учреждения до введения Положения, и заработной платой, выплачиваемой работнику учреждения после введения Положения (без учета премиальных выплат). Персональная надбавка (доплата) устанавливается в абсолютном размере в рублях.

Персональная надбавка (доплата) сохраняется за лицом, которому она назначена, до превышения начисленной заработной платы с учетом ежегодной индексации над предыдущей заработной платой с учетом персональной надбавки (доплаты). При назначении на должность другого лица заработная плата начисляется без учета персональной надбавки (доплаты).

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников ГКУ РС (Я) «Алданский центр помощи детям-сиротам и
детям, оставшимся без попечения родителей»

Перечень
должностей, работа на которых
дает право работникам на получение надбавки за специфику

1. Должности работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг

№ п/п	Наименование должностей	Размер надбавки за специфику (в процентах)
1.1	Заведующий отделением (социальной службой)	до 109,0
1.2.	Специалист по социальной работе	до 168,0

2. Должности медицинских и фармацевтических работников и предоставления социальных услуг

№ п/п	Наименование должностей	Размер надбавки за специфику (в процентах)
2.1	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	до 150,0
2.2.	Санитарка	до 150,0
2.3.	Сестра-хозяйка	до 140,0
2.4.	Должности ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	до 81,0
2.5.	Заведующий отделением (врач-специалист) (высшая категория)	до 104,0
2.6.	Врач-специалист (высшая категория), Провизор (высшая категория)	до 61,0

3. Должности педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала

№ п/п	Наименование должностей	Размер надбавки за специфику (в процентах)
3.1	Заведующий отделением (высшая категория)	до 112,0
3.2.	Педагогические работники (Старший воспитатель,учитель-дефектолог,учитель-логопед,педагог-психолог,воспитатель,методист,социальный педагог,педагог дополнительного образования,педагог-организатор,музыкальный руководитель,инструктор по труду,инструктор по физической культуре)	до 103,0

Приложение № 2
к Положению об оплате труда Положению об оплате труда
работников ГКУ РС (Я) «Алданский центр помощи детям-сиротам и
детям, оставшимся без попечения родителей»

Перечень
должностей, работа на которых
дает право работникам на получение надбавки за интенсивность труда

1. Должности педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала

№ п/п	Наименование должностей	Размер надбавки (в процентах)
1.1	Учебно-вспомогательный персонал второго уровня (младший воспитатель)	до 45,0
1.2.	Учебно-вспомогательный персонал первого уровня (помощник воспитателя)	до 65,0

2. Должности работников культуры

№ п/п	Наименование должностей	Размер надбавки (в процентах)
2.1	Библиотекарь	до 19,0

3. Межотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих

№ п/п	Наименование должностей	Размер надбавки (в процентах)
3.1	Межотраслевые должности служащих четвертого уровня	до 116,0
3.2.	Межотраслевые должности служащих третьего уровня	до 50,0
3.3.	Межотраслевые должности служащих первого, второго уровня	до 88,0

4. Межотраслевые профессии рабочих

№ п/п	Наименование должностей	Размер надбавки (в процентах)
4.1	Межотраслевые профессии рабочих второго уровня	до 88,0
4.2.	Межотраслевые профессии рабочих первого уровня	до 34,0

5. Должности, не включенные в ПКГ

№ п/п	Наименование должностей	Размер надбавки (в процентах)
5.1	Психолог в социальной сфере	до 30,0

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников ГКУ РС (Я) «Алданский центр помощи детям-сиротам и
детям, оставшимся без попечения родителей»

Перечень
Учреждений с учетом масштаба управления

1. Учреждения сферы социального обслуживания, охраны труда и
муниципальных учреждений оказания социальных услуг детям-сиротам и детям,
оставшимся без попечения родителей

№ п/п	Наименование учреждений	Количество коек	Коэффициент масштаба управления
4.	Социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних, Центр помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей	без коек	1,00
		10-30	1,20
		30-50	1,40
		Более 50	1,60

Перечень должностей, работа на которых
дает право работникам на получение надбавки за интенсивность труда

№ п/п	Наименование должностей	Размер надбавки за интенсивность труда (в процентах)
1.	Руководитель	до 50,00
2.	Заместители руководителя	до 40,00
4.	Главный бухгалтер	до 30,00

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников ГКУ РС (Я) «Алданский центр помощи детям-сиротам и
детям, оставшимся без попечения родителей»

Перечень
должностей, работа на которых
дает право работникам на получение надбавки *работу с вредными и
опасными условиями труда* по результатам специальной оценки условий труда

№ п/п	Наименование должностей	Размер надбавки (в процентах)
1.	Старшая медицинская сестра (высшая категория)	4,0
2.	Медицинская сестра (высшая категория)	4,0
3.	Медицинская сестра по массажу (высшая категория)	4,0
4.	Медицинская сестра по физиотерапии (высшая категория)	12,0
5.	Водитель легкового автомобиля	4,0
6.	Водитель автобуса, осуществляющий перевозку детей	12,0
7.	Уборщик помещений	4,0
8.	Повар	8,0
9.	Рабочий	4,0
10.	Рабочий по кухне	8%
11.	Слесарь-сантехник	4%
12.	Швея	4%
13.	Машинист по стирке белья	4%
14.	Дворник	4%
15.	Кастелянша	4%

Согласовано:
Председатель профсоюзной
организации



« 14 » 05 2021г