

краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания
«Партизанский психоневрологический интернат»

ПРИКАЗ

27.09.2021

№ 159-п

«Об утверждении новой редакции «Положения об оплате труда работников КГБУСО «Партизанский ПНИ» с 01.10.2021г.»

В связи с внесением изменений в «Положение об оплате труда работников КГБУСО «Партизанский ПНИ»,

Приказываю:

1. Утвердить «Положение об оплате труда работников КГБУСО «Партизанский ПНИ» в новой редакции – Приложение № 1 к приказу.
2. Ввести в действие «Положение об оплате труда работников КГБУСО «Партизанский ПНИ» в новой редакции с 01.10.2021г.
3. Признать утратившим силу «Положение об оплате труда работников КГБУСО «Партизанский ПНИ» в предыдущей редакции.
4. Назначить и.о.специалиста по персоналу Мялковскую Е.А. ответственной за ознакомление сотрудников с Положением об оплате труда работников КГБУСО «Партизанский ПНИ» согласно Приложения № 1 к приказу.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора по административно-хозяйственной работе Глушкову М.В.

Директор



Е.В. Левченко

С приказом ознакомлены:

Заместитель директора по АХР
Специалист по персоналу



М.В.Глушкова

Е.А. Мялковская

Согласовано:
Заместитель председателя
Представительного органа работников



О.В. Коростылева
«27» сентября 2021 года

Утверждаю:
Директор КГБУСО
«Партизанский ПНИ»



В. В. Левченко
«27» сентября 2021 года

ПОЛОЖЕНИЕ
Об оплате труда работников
краевого государственного бюджетного учреждения социального
обслуживания «Партизанский психоневрологический интернат»,
подведомственному департаменту труда и социального развития
Приморского края, по виду экономической деятельности «Деятельность
по уходу с обеспечением проживания прочая»

Раздел 1. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Партизанский психоневрологический интернат», подведомственному департаменту труда и социального развития Приморского края, по виду экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания прочая» (далее – Положение, учреждение, департамент), разработано в соответствии с Постановлением Администрации Приморского края от 08.05.2013. № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края», Постановлением Администрации Приморского края от 24.11.2016г. № 541-па «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края», Приказом Департамента труда и социального развития Приморского края от 03.06.2013г. № 463 «Об утверждении примерных Положений об оплате труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Департаменту труда и социального развития Приморского края».

2. Настоящее Положение регулирует:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждения, подведомственного департаменту;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств краевого бюджета и иных источников, не запрещенных

законодательством Российской Федерации.

3. Заработная плата (оплата труда) работников учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

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

6. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

7. Данное Положение распространяется на всех работников учреждения.

8. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, Положением об оплате труда.

Раздел 2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) - (статья 129 Трудового кодекса РФ).

2.1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов компенсационных выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденного Администрацией Приморского края;

- перечня видов стимулирующих выплат в государственных учреждениях Приморского края утвержденного Администрацией Приморского края;

- Положения об оплате труда;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения Представительного органа работников.

2.1.3. Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет:

- размеры окладов, ставок заработной платы;

- размеры повышающих коэффициентов;

- размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2 Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2.1 Профессионально-квалификационные группы

| Наименование ПКГ, квалификационные уровни | | Наименование должности/профессии | Оклад, рублей |
|---|----------------------------|---|---------------|
| РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ | | | |
| Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг | 1 квалификационный уровень | Специалист по социальной работе | 11 885,00 |
| РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ | | | |
| Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня | 1 квалификационный уровень | Санитар | 8 722,00 |
| | | Младшая медицинская сестра по уходу за больными | 8 722,00 |
| | | Сестра-хозяйка | 8 722,00 |
| Средний медицинский и фармацевтический персонал | 1 квалификационный уровень | Медицинский дезинфектор | 9 677,00 |
| | 2 квалификационный уровень | Медицинская сестра диетическая | 10153,00 |

| | | | |
|-------------------|----------------------------------|---|-----------|
| | уровень | | |
| | 3 квалификационный уровень | Медицинская сестра палатная (постовая) | 11 885,00 |
| | | Медицинская сестра по физиотерапии | 11 885,00 |
| | 4 квалификационный уровень | Фельдшер | 12 782,00 |
| | | Медицинская сестра процедурной | 12 782,00 |
| | 5 квалификационный уровень | Старшая медицинская сестра | 15 050,00 |
| Врачи и провизоры | 2 квалификационный уровень | Врач-терапевт | 18 275,00 |
| | | Врач -психиатр | 18 275,00 |

РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

| | | | |
|---|----------------------------------|--|----------|
| Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня | 1 квалификационный уровень | Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования 2-го разряда | 8 722,00 |
| | | Слесарь-сантехник 2,3 разряд | 8 722,00 |
| | | Машинист(кочегар) котельной 2,3 разряд | 8 722,00 |
| | | Слесарь-ремонтник 3-го разряда | 8 722,00 |
| | | Электрогазосварщик (2,3-й разряд) | 8 722,00 |
| | | Оператор очистных сооружений 1,2,3 разряд; | 8 722,00 |
| | | Машинист насосных установок 2-го разряда | 8 722,00 |
| | | Кладовщик | 8 722,00 |
| | | Гардеробщик | 8 722,00 |
| | | Дворник | 8 722,00 |
| | | Плотник 3-го разряда | 8 722,00 |
| | | Уборщик служебных помещений | 8 722,00 |
| | | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2,3 разряд | 8 722,00 |
| | | Сторож (вахтер) | 8 722,00 |
| | | Подсобный рабочий 1.2 разряд | 8 722,00 |
| | | Оператор стиральных машин 2,3разряд | 8 722,00 |
| Портной 2-го разряда | 8 722,00 | | |
| Парикмахер | 8 722,00 | | |
| Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня | 1 квалификационный уровень | Водитель автомобиля | 9 677,00 |
| | | официант | 9 677,00 |

РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

| | | | |
|--|----------------------------------|--|-----------|
| Общепрофессиональные должности служащих первого уровня | 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель | 8 722,00 |
| Общепрофессиональные должности служащих | 2 квалификационный | Специалист по административно- хозяйственному обеспечению | 10 153,00 |

| | | | |
|---|----------------------------|--|-----------|
| второго уровня | уровень | Заведующий прачечной | 10 153,00 |
| | | Специалист административно-хозяйственной деятельности | 11 885,00 |
| | | Начальник административно-хозяйственного подразделения | 16 592,00 |
| Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня | 1 квалификационный уровень | Психолог в социальной сфере | 12 782,00 |
| | | | |
| | 2 квалификационный уровень | Юрисконсульт 2 категории | 13 481,00 |
| | | Бухгалтер II категории | 13 481,00 |
| | 5 квалификационный уровень | Заместитель главного бухгалтера | 16 179,00 |
| РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ | | | |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена | | Культурный организатор | 10 153,00 |
| | | Руководитель кружка | 10 153,00 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена | | Библиотекарь | 11 885,00 |
| ДОЛЖНОСТИ ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫЕ НЕ ВКЛЮЧЕНЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ | | | |
| | | Инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий | 10 153,00 |
| | | Специалист по охране труда | 12 782,00 |
| | | Специалист по закупкам | 12 782,00 |
| | | Специалист по персоналу | 12 782,00 |
| | | Специалист по организации и оплате труда | 12 782,00 |
| | | Сиделка | 8 722,00 |

2.3 Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1 К окладам работников, установленным по ПКГ, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

2.3.2. К окладам медицинских работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

- врачам за высшую квалификационную категорию - 0,30
- врачам за первую квалификационную категорию - 0,20
- медицинским сестрам за первую квалификационную категорию - 0,20
- медицинским сестрам за вторую квалификационную категорию - 0,10

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.3.4. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$O_p = O_{пкг} + O_{пкг} \times \sum ПК$, где:

O_p – оклад работника;

$O_{пкг}$ – оклад по ПКГ;

$\sum ПК$ – суммы повышающих коэффициентов.

2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, внутри должностного категорирования, выслуги лет, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении внутри должностной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.5 Порядок и условия установления компенсационных выплат.

2.5.1. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов – в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденными Администрацией Приморского края.

2.5.2. Работникам учреждения в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным постановлением Администрации Приморского края, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.5.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть

ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.5.4. Медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, устанавливается доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размере 25 процентов оклада.

Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда в размере не более 4% оклада.

Доплата устанавливается по одному из оснований, по которому предусмотрен наибольший размер.

Выплата сохраняется всем работникам учреждения, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам учреждения при найме на должности, по которым предусматривалось установление этой выплаты. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

При признании по итогам специальной оценки условий труда рабочего места безопасным (оптимальными или допустимыми) указанная выплата не производится.

2.5.5. Компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения выплачиваются в порядке и размере, установленных действующим законодательством (статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации):

- районный коэффициент к заработной плате – 1,2
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;
- процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

2.5.6. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), совмещении профессий (должностей) – статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе – статьей 152 ТК РФ, работе в выходные праздничные дни – статьей 153 ТК РФ, работой в ночное время – статьей 154 ТК РФ.

Доплаты при совмещении профессий (должностей) устанавливаются в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора исходя из оклада по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также специфики работы, связанной с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда.

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 ТК РФ 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 повышающей оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере.

Работникам, получающим оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходные или нерабочие праздничные дни производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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.

Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Размер доплаты в учреждении за каждый час работы в ночное время устанавливается в размере 50% оклада.

2.5.7. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.6. Порядок и условия стимулирующих выплат:

2.6.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности учреждения (для краевого государственного бюджетного

учреждения), с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат и разъяснения о порядке установления стимулирующих выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденных Администрацией Приморского края.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов – в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам Учреждения, если выполнение плановых показателей за учетный период (месяц, квартал) составляет:

| | |
|---------------------------------|---------------------------------------|
| При 100-90 баллов включительно | 100% от максимального размера выплаты |
| Менее 90-85 баллов включительно | 90% от максимального размера выплаты |
| Менее 85-80 баллов включительно | 80% от максимального размера выплаты |
| Менее 80-75 баллов включительно | 70% от максимального размера выплаты |
| Менее 75 баллов | Не устанавливаются |

2.6.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

Максимальный размер стимулирующих выплат зависит от выполнения целевых показателей. Размер стимулирующих выплат в виде оценки деятельности определяется, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Размер стимулирующих выплат устанавливается в пределах средств финансового обеспечения учреждения, направленных на эти выплаты.

- надбавка за качество выполняемых работ – выплачивается в процентах от оклада в размере, исчисленном по расчету пропорционально должностному окладу и отработанному времени. Максимальный размер надбавки за качество выполняемых работ выплачивается при условии выполнения критериев оценки 100 баллов.

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается в процентах к окладу только по ходатайству (представлению) от руководителя структурного подразделения.

- премия по итогам работы за месяц, квартал, год (выплачивается по согласованию с Председателем Представительного органа работников в

пределах средств, предусмотренных на оплату труда). Размер премии зависит от степени выполнения показателей премирования (за высокие результаты работы) согласно фактически отработанного времени в расчетном периоде, за который выплачивается премия. Премии выплачиваются на основании приказа руководителя учреждения по представлению руководителя структурного подразделения вместе с заработной платой за месяц, в котором произведены начисления премии.

2.6.3. Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности (для краевых государственных бюджетных учреждений):

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

- руководителям структурных подразделений учреждения, специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя;

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

2.6.4. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным Администрацией Приморского края, могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: надбавка за интенсивность труда; премия за высокие результаты работы; премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премия по итогам работы.

Стимулирующие выплаты заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в абсолютных размерах в трудовом договоре.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения и их конкретные размеры устанавливаются с учетом выполнения ими показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, утверждаемых руководителем учреждения.

2.6.5. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения по итогам работы предоставляется премия. Сумма средств, направляемых на выплату премии по итогам работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в текущем финансовом году, не может превышать двух размеров среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения).

2.6.6. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения по итогам выполнения особо важных и ответственных работ может предоставляться премия за выполнение особо важных и ответственных

работ.

Сумма средств, направляемых на выплату премии за выполнение особо важных и ответственных работ заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в текущем финансовом году, не может превышать одного размера среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения).

Раздел 3. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

3.1. Размер оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным с Администрацией Приморского края.

3.2. Размеры окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения:

- для заместителя директора по административно-хозяйственной работе – на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя;
- для главного бухгалтера – на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя;
- для заместителя директора по медицинской части – на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в соответствии с Разделом 2 настоящего Положения.

3.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливает департамент, с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждения.

3.5. Выплаты стимулирующего характера, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, устанавливает руководитель учреждения в соответствии с Разделом 2 настоящего Положения.

Раздел 4. Порядок формирования фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных отраслевому органу, законом о краевом бюджете на соответствующий финансовый год, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности учреждения.

4.2. Фонд оплаты труда работников учреждения утверждается приказом департамента, с учетом следующих положений:

4.2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из штатной численности работников учреждения, утвержденной в установленном порядке, и предусмотренных настоящим Положением выплат в пределах:

- доведенных учреждению лимитов бюджетных обязательств по расходам на оплату труда;

- объема выплат на заработную плату, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

4.2.2. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения определяется в заданном соотношении к рассчитанному фонду обязательных выплат: до 70 процентов на оклады и компенсационные выплаты и не менее 30 процентов на стимулирующие выплаты с 01 января 2015 года.

Раздел 5. Оказание материальной помощи работникам учреждения

5.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

5.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения.

Раздел 6. Порядок выплаты заработной платы

6.1 Заработная плата перечисляется непосредственно работнику на лицевой счет, открытый в кредитной организации, указанный в письменном заявлении работника или до открытия лицевого счета выдается в учреждении, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором: 25 числа текущего месяца – расчет за первую половину месяца и 10 числа месяца, следующего за расчетным – окончательный расчет за отработанный месяц. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочими праздничными днями, выплата производится накануне этих дней.

6.2 Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.3 При прекращении трудового договора, выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

6.4 Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, перечисляется на лицевой счет работника или выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день смерти.

6.5 Письменное извещение работников о начислениях и удержаниях в расчетном листке:

- о составных частях заработной платы, причитающейся им за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работникам, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работникам;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате

Расчетный листок выдается один раз в месяц, за три дня до выдачи второй части заработной платы.

6.6 Работники учреждения, должностными обязанностями которых предусмотрено начисление заработной платы, несут ответственность за правильность начисления и выплаты заработной платы всем работникам учреждения.

Раздел 7. Заключительные положения

5.3 Настоящее Положение является неотъемлемой частью Коллективного договора.

5.4 Все изменения и дополнения к настоящему Положению подлежат утверждению руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

5.5 Положение подлежит пересмотру в случае принятия новых, либо внесения изменений в законодательные акты Российской Федерации, Приморского края.