



ГБУ АО «Новодвинский детский дом-интернат»

ПРИКАЗ

16.04.2021

№ 62– О/Д

«Об утверждении Положения об оплате труда»

В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 5 областного закона от 10 ноября 2004 года № 260-33-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Архангельской области, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в государственных учреждениях Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» и постановлением администрации Архангельской области от 5 июня 2009 года № 149-па/24 «О переходе на новые системы оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области», постановлением Правительства Архангельской области от 7 апреля 2020 года № 169-пп «О внесении изменений в постановление администрации Архангельской области от 5 июня 2020 года №149-па/24 и в постановление Правительства Архангельской области от 12 июля 2011 года № 239-пп»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда в ГБУ АО «Новодвинский детский дом-интернат» (Далее - Учреждение) и ввести его в действие с 01.05.2021
2. Внести изменения в действующее штатное расписание Учреждения и утвердить с 01.05.2021
3. Начальнику отдела кадров Вершининой С.С.:
 - 1) подготовить дополнительные соглашения с работниками Учреждения;
 - 2) ознакомить сотрудников под роспись.
4. Главному бухгалтеру Непомилуевой Н.А. производить оплату труда работникам учреждения, заключившим дополнительные соглашения к эффективным контрактам (трудовым договорам), на основании Положения.
5. Настоящий приказ вступает в силу с момента его подписания.
6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. директора

О.Ю. Хлопина

С приказом ознакомлены: .

16.04.2021 /Непомилуева Н.А./

16.04.2021 /Вершинина С.С./

УТВЕРЖДЕНЫ
приказом исполняющего обязанности директора
Государственного бюджетного стационарного
учреждения социального обслуживания
системы социальной защиты населения
Архангельской области «Новодвинский детский
дом-интернат
для детей с серьезными нарушениями
в интеллектуальном развитии»
от 16.04.2021 №-62-О/Д

**ИЗМЕНЕНИЯ,
КОТОРЫЕ ВНОСЯТСЯ В ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
В ГБУ АО «НОВОДВИНСКИЙ ДЕТСКИЙ ДОМ-ИНТЕРНАТ»**

Положение об оплате труда в ГБУ АО «Новодвинский детский дом-интернат»
изложить в следующей редакции:

«УТВЕРЖДЕНО
приказом
директора государственного
бюджетного стационарного учреждения
социального обслуживания системы
социальной защиты населения
Архангельской области
«Новодвинский детский дом-интернат
для детей с серьезными нарушениями
в интеллектуальном развитии»
от 01.07.2017 № 101-О/Д
(в редакции приказа от 23.09.2020 года № 85-О/Д)

**ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
государственного бюджетного стационарного учреждения социального
обслуживания системы социальной защиты населения Архангельской области
«Новодвинский детский дом-интернат для детей с серьезными нарушениями в
интеллектуальном развитии»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со [статьями 135, 144 и 145](#) Трудового кодекса Российской Федерации, [статьей 5](#) областного закона от 10 ноября 2004 года № 260-33-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Архангельской области, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в государственных учреждениях Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" и [постановлением](#) администрации

Архангельской области от 5 июня 2009 года № 149-па/24 "О переходе на новые системы оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области", постановлением Правительства Архангельской области от 12 июля 2011 г. № 239-пп «Об утверждении отраслевого примерного положения об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере социальной защиты населения и отраслевого положения об оплате труда в государственных казенных учреждениях Архангельской области в сфере социальной защиты населения».

2. Настоящее Положение определяет порядок установления систем оплаты труда работников государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения Архангельской области «Новодвинский детский дом-интернат для детей с серьезными нарушениями в интеллектуальном развитии» (далее - учреждение), в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;

перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;

перечень выплат социального характера и порядок их применения.

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается настоящим Положением о системе оплаты труда работников государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения Архангельской области «Новодвинский детский дом-интернат для детей с серьезными нарушениями в интеллектуальном развитии» (далее - Положение), утвержденным директором учреждения.

Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения, за исключением директора, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения. Система оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливается разделом VI Отраслевого примерного положения об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере социальной защиты населения, утвержденного постановлением Правительства Архангельской области от 12 июля 2011 года № 239-пп (далее – Отраслевое примерное положение).

4. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

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

2) государственных гарантий по оплате труда;

3) минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

4) Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области, утвержденного постановлением администрации Архангельской области от 5 июня 2009 года N 149-па/24, Отраслевого примерного положения;

5) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-

трудовых отношений;

б) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

5. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников;

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

6. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения.

7. Заработная плата работников учреждения максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, а в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на учреждение - ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

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

9. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, указанные в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», работники, занимающие должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам, определенные приложением № 8 к настоящему Положению (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом учреждения), а также директор, заместители директора и главный бухгалтер учреждения;

к вспомогательному персоналу учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, указанным в приложении № 5 к настоящему Положению (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом учреждения);

к основному персоналу учреждения, относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения.

10. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-

управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается приказом директора учреждения до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев внесения изменений в пункт 11 Отраслевого примерного положения, приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" или приложение № 5 к Отраслевому примерному положению, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и порядок их применения

11. Окладом (должностным окладом) является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставкой заработной платы является фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

12. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам определены следующими приложениями к настоящему Положению:

по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников - [приложение № 1](#);

по профессиональным квалификационным группам должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, - [приложение № 2](#);

по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования - [приложение № 3](#);

по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих - [приложение № 4](#);

по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих - [приложение № 5](#);

по профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта - [приложение № 6](#);

Размеры должностных окладов по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, приведены в приложении №8 к настоящему Положению.

13. Оклад (должностной оклад) или ставка заработной платы устанавливается работнику учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор работника учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями

Правительства Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области. Директор учреждения вправе издавать приказы о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников учреждения в иные сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех работников учреждения.

В случае издания постановления Правительства Архангельской области или приказа директора учреждения о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников учреждения размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения подлежат изменению в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

14. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

К выплатам компенсационного характера относятся:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

выплата за выполнение работ различной квалификации;

выплата за совмещение профессий (должностей);

выплата за расширение зон обслуживания;

выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

выплата за сверхурочную работу;

выплата за работу в ночное время;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

15. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской

Федерации.

Размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляют:

Класс (подкласс) условий труда	Размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в процентах к окладу (должностному окладу))
--------------------------------	--

1. Вредные условия труда (3 класс)

1) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени)	7
2) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени)	8
3) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени)	9
4) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени)	10

2. Опасные условия труда (4 класс) 11

Директор учреждения обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

16. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со [статьями 148, 316 и 317](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются

нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников учреждения.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

17. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права и составляют:

1) Выплаты за совмещение профессий (должностей) и за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника начисляются работнику учреждения в процентах от должностного оклада заменяемого работника на основании приказов директора, издаваемых в соответствии с настоящим Положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников за фактически отработанное время, без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Выплаты за расширение зон обслуживания и увеличение объема работы начисляются работнику учреждения на основании приказов директора, издаваемых в соответствии с настоящим Положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

2) Размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются не ниже размеров, определенных в соответствии со статьями 152–154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размеречасовой ставки, за последующие часы - не менее чем в двойном размеречасовой ставки.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3) Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 50 процентов часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время для среднего медицинского персонала и 25 процентов часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время для остальных работников учреждения, кроме должностей среднего медицинского персонала.

4) Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

В целях начисления выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни часовая или дневная ставка (часть оклада (должностного оклада) за час или день работы) определяется путем деления месячного оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов или дней по календарю в соответствующем месяце.

В целях оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусмотренная [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации одинарная или двойная дневная или часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) за отработанные выходные и нерабочие праздничные дни начисляется дополнительно после начисления за эти дни выплат, входящих в систему оплаты труда учреждения и установленных соответствующему работнику.

18. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым - девятым подпункта 3 пункта 14.1 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии настоящим Положением. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым - пятым подпункта 3 пункта 14.1 настоящего Положения, устанавливаются работнику учреждения соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику учреждения на основании приказов директора учреждения, издаваемых в соответствии настоящим Положением и трудовыми договорами работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

19. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) надбавка за выслугу лет;
- 5) надбавка за ученую степень;
- 6) надбавка за ученое звание;
- 7) надбавка за почетное звание;
- 8) надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории);

9) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее - премиальная выплата при награждении);

10) надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее - надбавка молодым специалистам);

11) премии за оказание платных услуг.

20. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период - календарный месяц (ежемесячные премиальные выплаты).

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, за исключением директора, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения.

Основаниями для начисления ежемесячных премиальных выплат являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых показателей работы.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами директора учреждения об их начислении.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

Премиальная выплата по итогам работы устанавливается в равном размере всем работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к одной профессиональной квалификационной группе или занимающим одноименные должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам, определенные приложением № 8 к настоящему Положению, за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с настоящим Положением приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее не начислении.

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения;

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом, основанием для не начисления премиальной выплаты;

за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности.

Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 90 процентов суммы премиальной выплаты.

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

при применении к работнику в премируемом периоде дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные [пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным [пунктами 5 - 11 части первой статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

В приказах директора учреждения о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их неначислении указываются причины снижения размеров или неначисления.

Решение о снижении размера премиальной выплаты по итогам работы или её неначислении ежемесячно принимается комиссией, утвержденной приказом директора.

21. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период - календарный месяц.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения.

Основанием для начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников, и количество баллов за указанные показатели и критерии определены в [приложении № 11](#) к настоящему Положению.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления премиального фонда основного персонала учреждения, рассчитанного в соответствии с пунктом 68 Отраслевого примерного положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент одного балла утверждается приказом директора учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в учреждении. Состав комиссии определяется приказом директора учреждения.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются полностью:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде за дисциплинарные проступки, предусмотренные [пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации](#);

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным [пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации](#).

Премии за интенсивность и высокие результаты труда начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами директора учреждения о начислении указанных премий. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются ежемесячно (ежемесячные премии за интенсивность и высокие результаты работы).

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного квартала на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном квартале.

22. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется директором учреждения.

23. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам, за исключением работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, при наличии выслуги лет в организациях в сфере социальной защиты, социального обслуживания граждан, опеки и попечительства в отношении совершеннолетних граждан, здравоохранения, образования, культуры.

Надбавка за выслугу лет начисляется ежемесячно.

Размеры надбавки за выслугу лет составляют:

Продолжительность выслуги лет	Размеры надбавки за выслугу лет (в процентах к должностному окладу)
От 1 до 5 лет	1
От 5 до 10 лет	3
От 10 до 15 лет	5
Свыше 15 лет	7

Периоды, которые засчитываются в выслугу лет, дающую право на установление надбавки за выслугу лет, определены в приложении №9 к настоящему Положению.

Порядок исчисления выслуги лет, дающей право на установление надбавки за выслугу лет, определен в приложении № 10 к настоящему Положению.

Право на установление надбавки за выслугу лет или увеличение ее размера возникает соответственно со дня приобретения выслуги лет или увеличения ее продолжительности.

Если у работника выслуга лет была приобретена или ее продолжительность увеличилась в период, когда за ним сохраняется средняя заработная плата, право на установление надбавки за выслугу лет или увеличение ее размера возникает после окончания соответствующего периода. При приобретении работником выслуги лет или увеличении ее продолжительности в период исполнения государственных или общественных обязанностей или в период служебной командировки право на установление надбавки за выслугу лет или ее увеличение возникает со дня приобретения выслуги лет или увеличения ее продолжительности с последующим перерасчетом средней заработной платы.

При возникновении права на установление надбавки за выслугу лет или увеличение ее размера надбавка за выслугу лет за первый месяц начисляется пропорционально отработанному времени. При прекращении трудового договора с работником надбавка за выслугу лет за последний месяц начисляется пропорционально отработанному времени.

24. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в учреждении. Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в учреждении, устанавливается надбавка за одну ученую степень.

Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца доктора наук или кандидата наук.

Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

Надбавка за ученую степень устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размеры надбавки за ученую степень составляют:

5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - работникам, имеющим ученую степень кандидата наук;

10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - работникам, имеющим ученую степень доктора наук.

25. Надбавка за ученое звание устанавливается работникам, которым присвоено ученое звание по профилю их работы в учреждении. Работникам, имеющим несколько ученых званий по профилю работы в учреждении, устанавливается надбавка за одно ученое звание.

Наличие ученого звания подтверждается аттестатом государственного образца профессора или доцента.

Надбавка за ученое звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за ученое звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размеры надбавки за ученое звание составляют:

5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - работникам, имеющим ученое звание доцента;

10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - работникам, имеющим ученое звание профессора.

25.1. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по профилю их работы в учреждении. Работникам, имеющим несколько почетных званий по профилю работы в учреждении, устанавливается надбавка за одно почетное звание.

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за почетное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер надбавки за почетное звание составляет 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим почетное звание:

"Заслуженный врач Российской Федерации";

"Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации";

"Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации".

25.2. Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) устанавливается в связи с присвоением работнику квалификационной категории в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Присвоение квалификационных категорий осуществляется по итогам аттестации работников.

Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) устанавливается и учитывается по должности, по которой присвоена квалификационная категория:

медицинским и фармацевтическим работникам - по любой должности, предусмотренной [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010 года № 541н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения";

педагогическим работникам - по любой должности, включенной в [раздел I](#) "Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678.

Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается на срок действия квалификационной категории и действует со дня издания распоряжения исполнительного органа государственной власти Архангельской области о присвоении квалификационной категории.

Размеры надбавки за квалификационные категории (классы квалификации, категории) в связи с присвоением медицинским работникам квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Размер надбавки за квалификационные категории (классы квалификации, категории)
Высшая квалификационная категория	25%
Первая квалификационная категория	20%
Вторая квалификационная категория	15%

Размеры надбавки за квалификационные категории (классы квалификации, категории) в связи с присвоением педагогическим работникам квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Размер надбавки за квалификационные категории (классы квалификации, категории)
Высшая квалификационная категория	25%
Первая квалификационная категория	20%

Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории)

начисляется ежемесячно.

Работникам, имеющим одноименные квалификационные категории (классы квалификации, категории), устанавливаются равные размеры надбавок за квалификационные категории (классы квалификации, категории).

26. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области.

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства труда, занятости и социального развития Архангельской области.

Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Размер премияльной выплаты при награждении составляет 1000 рублей.

27. Надбавка молодым специалистам устанавливается работникам, которые:

окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности. Надбавка устанавливается также молодым специалистам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Надбавка молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Надбавка молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

Размер надбавки молодым специалистам устанавливается в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

27.1. Премии за оказание платных услуг устанавливаются:

-работникам, относящимся к основному персоналу учреждения, участвующим в оказании за плату дополнительных социальных услуг сверх социальных услуг, включенных в индивидуальные программы предоставления социальных услуг, и непосредственно участвующим в оказании платных услуг (выполнении платных работ)

при осуществлении иных приносящих доход видов деятельности учреждения в соответствии с Уставом (далее – платные услуги);

- работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения (за исключением директора, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения), содействующим в оказании платных услуг.

Премии за оказание платных услуг устанавливаются работникам с целью их поощрения:

- за оказанные социальные услуги и иные платные услуги – работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта;

- за содействие в оказании социальных услуг и иных платных услуг – работникам, указанным в абзаце третьем настоящего пункта.

Для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, размеры премий за оказание платных услуг определяются в зависимости от количества и объема оказанных социальных услуг и иных платных услуг.

Для работников, указанных в абзаце третьем настоящего пункта, размеры премий за оказание услуг (работ) определяются в соответствии с утвержденными расчетами стоимости оказываемых платных услуг.

Размеры премий за оказание платных услуг определяются приказами директора учреждения об их начислении. Премии за оказание платных услуг начисляются по факту оказания платных услуг в абсолютных размерах.

28. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), в том числе показатели и критерии эффективности деятельности работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным [подпунктами 1, 2 и 11 пункта 20](#) настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной [подпунктом 2 пункта 20](#) настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок, предусмотренных [подпунктами 4 - 9 и 10 пункта 20](#) настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера, выраженные в трудовых договорах работников учреждения в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Правительства Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников государственных учреждений или приказами директора учреждения о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников учреждения, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) выплат стимулирующего характера, выраженных в абсолютных размерах (в рублях), размеры этих выплат стимулирующего характера подлежат

округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику учреждения на основании приказов директора учреждения, издаваемых в соответствии с настоящим Положением и трудовыми договорами работников.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

29. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фонда оплаты труда учреждения.

30. К выплатам социального характера относится материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

31. Материальная помощь может быть оказана работнику учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника или близких родственников, смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) за счет экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника учреждения в связи с его смертью.

Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено областным законом.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).