

СОГЛАСОВАНО
 Представитель работников
 ГБУ РМЭ «Дом-интернат «Таир»
А.В. Корякина
 «20» 03 2020 г.



Н.Ф. Савина
 20 03 2020 г.

**Положение
 по оплате труда работников
 Государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл
 «Дом-интернат «Таир»**

1. Общие положения

1.1. Оплата труда работников ГБУ РМЭ «Дом-интернат «Таир» устанавливается на основании постановления Правительства РМЭ от 19 февраля 2018 года № 62 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений социального обслуживания, находящихся в ведении Министерства социального развития Республики Марий»

1.2. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации минимальный размер оплаты труда работников, отработавших полную норму рабочего времени, определяется исходя из размера, установленного Федеральным законом "О минимальном размере оплаты труда" от 19.06.2000 N 82-ФЗ (с изм. и доп.)

1.3. Должностной оклад руководителя учреждения, устанавливается ежегодно и определяется в зависимости от группы по оплате труда руководителей по показателям согласно приложению № 3 к Положению об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Республики Марий Эл, утвержденному Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 19 февраля 2018 г. № 62 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений социального обслуживания, находящихся в ведении Министерства социального развития Республики Марий Эл» и не может превышать 3-кратного размера средней заработной платы работников учреждения. Группа по оплате труда руководителей определяется правовым актом Минсоцразвития РМЭ.

1.4. Специалистам, работающим в сельской местности, устанавливается коэффициент к окладу (должностному окладу) в размере 0,15 в соответствии с перечнем согласно приложению №2 к Положению об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Республики Марий Эл, утвержденное Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 19 февраля 2018 года № 62

2. Порядок определения окладов

2.1. Заработная плата руководителя, заместителя и главного бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего характера и выплат компенсационного характера.

Исчисление средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется путем деления годового фонда оплаты труда учреждения на 12 месяцев и на среднесписочную численность работников за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждений.

Должностной оклад заместителя директора, главного бухгалтера оформляется трудовым договором и приказом руководителя учреждения.

Установление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений, заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждений производится по итогам работы учреждения в целом с учетом показателей согласно требованиям Министерства социального развития Республики Марий Эл.

Руководителям учреждений надбавки к должностному окладу устанавливаются решением Министерства социального развития Республики Марий Эл за работу, направленную на развитие учреждения, применение в практике учреждения передовых методов и методов обеспечения благополучия проживающего контингента, в размере до 100 процентов, за напряженность в труде в размере до 100 процентов от должностного оклада.

2.2. Медицинским работникам учреждения присваивается квалификационная категория по итогам аттестации при условии их соответствия занимаемой должности.

Квалификационная категория учитывается в течение 5 лет со дня издания приказа учреждения о присвоении квалификационной категории.

В случае отказа специалиста от очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения.

По инициативе администрации учреждения Министерством социального развития Республики Марий Эл может назначаться внеочередная переаттестация.

В случае отказа специалиста от внеочередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается со дня заседания аттестационной комиссии.

2.3. Оплата труда педагогических работников, работников культуры производится в порядке, установленном в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником по должностям работников образования и культуры.

2.4. Оклады, ставки заработной платы по категориям работников

учреждений устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами, определенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 29 мая 2008 г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 31 марта 2008 г. №149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», от 5 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и от 31 августа 2007 г. №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

2.5. Заработная плата работников учреждения определяется как сумма оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы по соответствующей профессиональной квалификационной группе, компенсационных и стимулирующих выплат.

Должностные оклады работников учреждения определяются по результатам тарификации в порядке, утвержденном Положением об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Республики Марий Эл, утвержденным Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31 декабря 2010 года №372 «О реализации проекта по поэтапному переходу на новую систему оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Республики Марий Эл», а в случае его отмены – в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Республики Марий Эл:

- по должностям служащих - на основе требований тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям служащих;

- по профессиям рабочих - на основе действующих требований тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих.

Рабочие, профессии которых не предусмотрены тарифно-квалификационными характеристиками по общеотраслевым профессиям рабочих, тарифицируются в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий, рабочих (далее – ЕКТС) по видам производства и работ.

2.6. Оплата труда работников по совместительству, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности (виду работ), по должности, занимаемой в порядке совместительства, а также за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится раздельно по каждой из должностей (виду работ) по соглашению с работодателем.

2.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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 почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения (награждения).

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.

2.8. Водителям автомобильного транспорта устанавливается ежемесячная выплата за классность с применением коэффициентов к базовому должностному окладу: водителям 2 класса - 0,1; водителям 1 класса - 0,25.

Квалификационные категории «водитель автомобиля второго класса», «водитель автомобиля первого класса» могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «Д», «Е»).

Квалификационная категория «водитель автомобиля первого класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля второго класса», не менее двух лет.

Квалификационная категория «водитель автомобиля второго класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

3. Другие вопросы оплаты труда

3.1. Премирование производится при наличии экономии фонда оплаты труда в соответствии с Положением о премировании (Приложение 4).

4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка при получении образования соответствующего уровня впервые для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 50 календарных дней;

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц (статья 173 Трудового кодекса Российской Федерации).

5. Право на отпуск работникам предоставляется по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данном учреждении.

Расчетный период для исчисления среднего заработка для всех случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации двенадцать календарных месяцев. Исчисление среднего заработка производится согласно Постановлению Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».