

Согласовано
Протокол собрания трудового
коллектива № 1 от 25.01.2018 г.

Утверждено
приказом ГБУ «ЦСОГПВИИ
Бутурлинского района»
от 25.01.2018 г. № 26

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения
«Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и
инвалидов Бутурлинского района»
(далее – Положение)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 467 «Об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области» и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда;
- условия оплаты труда директора, его заместителя и главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда;
- оказание материальной помощи.

1.2. Система оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Бутурлинского района» (далее – учреждение, Работодатель) устанавливается и изменяется с учетом:

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

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 229 (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

д) Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 230 (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных

окладов) по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

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

з) мнения представительного органа работников.

1.3. 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 в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если заработная плата, установленная работнику, складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится гарантированная доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.4. Оплата труда работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, а также по совместительству производится в соответствии со статьями 93 и 285 Трудового кодекса Российской Федерации.

По соглашению сторон между работником и Работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части.

Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.5. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

1.6. Индексация (повышение) заработной платы работников осуществляется при формировании областного бюджета на очередной финансовый год и в течение финансового года по решению Правительства

Нижегородской области.

1.7. Министерство социальной политики Нижегородской области устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда (не более 40 процентов), а также перечни должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу организации социального обслуживания.

Административно-управленческий персонал организации социального обслуживания - работники организации социального обслуживания, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники организации социального обслуживания, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организации социального обслуживания.

Основной персонал организации социального обслуживания - работники организации социального обслуживания, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом организации социального обслуживания целей деятельности этой организации социального обслуживания, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал организации социального обслуживания - работники организации социального обслуживания, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом организации социального обслуживания целей деятельности этой организации социального обслуживания, включая обслуживание зданий и оборудования.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для должностей руководителей, специалистов и служащих;
- размеры ставок заработной платы для профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором учреждения на основании данных таблиц 1 - 4 приложения 1 к настоящему Положению, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по ПКГ, квалификационным уровням ПКГ, сложности и объема выполняемой работы.

2.1.3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников повышаются:

Таблица 1

Основание повышения	Повышающий коэффициент
---------------------	------------------------

1. Работникам, замещающим должности, относящиеся к ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал" в связи с присвоением категорий по итогам аттестации:	
II квалификационной категории	1,03
I квалификационной категории	1,07
высшей квалификационной категории	1,10
2. Работникам, замещающим должности руководителей структурных подразделений, медицинских работников, специалистов и служащих (за исключением директора, его заместителя, главного бухгалтера), постоянно работающим на селе в должностях, для занятия которых требуется наличие среднего профессионального или высшего профессионального образования	1,25

Директору, его заместителю, главному бухгалтеру повышения, указанные в п.2 таблицы 1, учитываются в составе должностного оклада.

2.1.4. В результате применения повышений, указанных в пункте 2.1.3 настоящего подраздела, образуются новый повышенный должностной оклад и ставка заработной платы, которые учитываются при установлении повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.5. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам за:

Таблица 2

Основание повышения	Повышающий коэффициент
Наличие государственных наград, полученных за время работы в отрасли	1,1
Наличие почетных званий "Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации", "Заслуженный работник социального обеспечения Российской Федерации", "Заслуженный врач Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации" и почетных званий, приравненных к поименованным, полученных до 2 марта 1994 года	1,1
Наличие ученой степени "кандидат наук"	1,1
Наличие ученой степени "доктор наук"	1,2

При наличии у работника двух или более почетных званий, соответствующих профилю учреждения, повышение производится по одному из оснований по выбору работника.

Повышение должностных окладов за наличие ученых степеней "кандидат наук" и "доктор наук" по направлениям образования, имеющим приоритетное значение для отрасли социальной защиты (социального, педагогического, юридического, экономического, медицинского), осуществляется при работе по соответствующему профилю (за исключением работников, занимающих штатные должности, наличие ученых степеней по которым предусмотрено требованиями к квалификации по соответствующей должности).

При наличии у работника двух оснований (почетного звания и ученой степени) повышение производится по одному (максимальному) основанию.

2.1.6. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктом 2.1.5 настоящего подраздела, не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.7. Повышение должностных окладов производится в следующие сроки:

- при награждении государственной наградой (присвоении почетного звания) - со дня награждения (присвоения);
- при присуждении ученой степени - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при присвоении квалификационной категории по итогам аттестации - со дня вынесения решения аттестационной комиссией (с даты издания соответствующего приказа).

2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства директором устанавливаются выплаты компенсационного характера работникам учреждения.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2.2. Применение выплат компенсационного характера к должностному окладу, ставке заработной платы не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

На основании результатов специальной оценки условий труда,

проведенной в учреждении, данная выплата устанавливается:

- водителю хозяйственно-обслуживающего персонала в размере 8 процентов ставки заработной платы;
- директору учреждения по решению министерства социальной политики Нижегородской области;
- парикмахеру хозяйственного подразделения в размере 8 процентов.

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

2.2.4. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

1) выплата работникам, обслуживающим особый контингент лиц, устанавливается в размере 15 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы.

Рекомендуемый перечень должностей (профессий) работников, обслуживающих особый контингент лиц, утверждается министерством социальной политики Нижегородской области;

2) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам устанавливается доплата с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисляется в процентах от ставки заработной платы, должностного оклада по основной профессии (должности) с учетом повышающего коэффициента за работу на селе без учета других повышений и выплат. Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенного фонда оплаты труда;

3) оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части

должностного оклада за день или час работы) сверх 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;

4) доплата за работу в ночное время осуществляется работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится сторожам и операторам газовой котельной в размере 35 процентов ставки заработной платы, рассчитанной за каждый час работы в ночное время.

2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на обеспечение заинтересованности работников в конечных результатах труда и устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность, объем (интенсивность) и качество его работы.

2.3.2. Выплаты устанавливаются либо в абсолютном размере, либо в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ.

Применение выплат стимулирующего характера к должностному окладу, ставке заработной платы не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3.3. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, директором учреждения на основании решения Балансовой комиссии могут быть установлены следующие выплаты:

- выплата за стаж непрерывной работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.3.3.1. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается за продолжительность непрерывной работы в организациях социального обслуживания, определенную в соответствии с Порядком исчисления стажа работы для установления надбавки за продолжительность непрерывной работы в организациях социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, утвержденным постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 г. № 467 «Об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области»:

- стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях свыше 3 лет – 20 процентов;

- стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях свыше 5 лет – 30 процентов.

Работникам, замещающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, указанные выплаты начисляются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

2.3.3.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основании оценки деятельности работников с учетом критериев и показателей результативности работы, утвержденных по каждой должности (группе должностей) работников локальным нормативным актом учреждения.

Выплата за качество выполняемых работ является обязательной при условии соблюдения работником качества предоставляемых услуг.

Выплата за классность водителям автомобилей всех типов, имеющим первый класс, устанавливается в размере 25 процентов, второй класс - 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от сложности, напряженности, интенсивности, трудоемкости и фактических результатов деятельности работника, учитывает участие в проведении значимых мероприятий, выполнении особо важных работ, инициативу, творчество и применение в работе современных технологий, форм и методов труда.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются за месяц (за квартал), в связи с юбилейными (50, 60 лет) и праздничными датами, профессиональными праздниками при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника.

2.3.4. Предельные размеры выплат стимулирующего характера и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются положением о выплатах стимулирующего характера, утвержденным директором учреждения и согласованным с представительным органом работников.

2.3.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на указанные цели.

2.3.6. Директор вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда сумму экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления выплат стимулирующего характера.

2.3.7. Работники, допустившие нарушение своих должностных обязанностей и/или трудовой дисциплины, могут быть лишены выплат стимулирующего характера (за исключением выплаты за стаж непрерывной работы) частично или полностью. Частичное или полное лишение выплат

стимулирующего характера (за исключением выплаты за стаж непрерывной работы) производится за тот расчетный период, в котором стало известно о нарушении должностных обязанностей и/или трудовой дисциплины.

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

3.1. Заработная плата директора, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

- в отношении директора - министерством социальной политики Нижегородской области;

- в отношении заместителя директора, главного бухгалтера – директором учреждения.

3.2. Размер должностного оклада директора учреждения определяется трудовым договором в зависимости от группы по оплате труда.

Группы по оплате труда определяются с учетом сложности и масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации социального обслуживания и утверждаются министерством социальной политики Нижегородской области.

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

3.4. Выплаты компенсационного характера директору учреждения устанавливаются министерством социальной политики Нижегородской области, заместителю директора и главному бухгалтеру устанавливаются на общих основаниях в соответствии с подразделом 2.2 "Выплаты компенсационного характера" настоящего Положения.

3.5. Выплаты стимулирующего характера заместителю директора, главному бухгалтеру устанавливаются на общих основаниях в соответствии с подразделом 2.3 "Выплаты стимулирующего характера" настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются министерством социальной политики Нижегородской области в зависимости от исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, в том числе с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

3.6. Предельные размеры выплат стимулирующего характера, за исключением выплаты за стаж непрерывной работы, и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда директора определяются министерством социальной политики Нижегородской области.

3.7. Индексация заработной платы директора, его заместителя и главного бухгалтера осуществляется одновременно с индексацией заработной платы работников по решению Правительства Нижегородской области как при формировании областного бюджета на очередной финансовый год, так и в течение очередного финансового года.

3.8. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителя и главного бухгалтера) определяется министерством социальной политики Нижегородской области в размере, не превышающем размера, установленного постановлением Правительства Нижегородской области от 30 января 2017 года № 34 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений", с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного на очередной финансовый год и плановый период.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора учреждения, его заместителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителя и главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора учреждения, его заместителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителя и главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

3.9. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, его заместителя и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте министерства социальной политики Нижегородской области.

По решению министерства социальной политики Нижегородской области информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, его заместителя и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте учреждения.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, его заместителя и главного бухгалтера устанавливается постановлением Правительства Нижегородской области от 27 декабря 2016 года № 907 «Об утверждении Порядка размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представления

указанными лицами данной информации».

4. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на очередной финансовый год исходя из размера субсидий учреждению на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.2. Место выплаты заработной платы работникам учреждения определено трудовым договором: перечисление на пластиковые карты работников в Сбергательный банк России или касса учреждения.

Заработная плата выплачивается в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором в соответствии с действующим законодательством – 16 числа текущего месяца оплата за первую половину месяца и 01 числа следующего месяца – окончательный расчет.

4.3. Работодатель при выплате заработной платы извещает в письменной форме работников:

- 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 соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

5.1. Директор учреждения принимает решение об оказании материальной помощи работникам в пределах фонда оплаты труда.

5.2. Материальная помощь может быть оказана:

1) при чрезвычайных ситуациях (пожар, стихийное бедствие и др.) в размере до двух должностных окладов, ставок заработной платы при предоставлении подтверждающих документов;

2) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска или его одной части, продолжительностью не менее 14 календарных дней в размере до двух должностных окладов, ставок заработной платы (конкретный размер материальной помощи устанавливается ежегодно приказом директора учреждения в зависимости от экономии фонда оплаты труда);

3) на лечение в расчете на год в размере до двух должностных окладов, ставок заработной платы при предоставлении подтверждающих документов;

4) в связи со смертью близких родственников (муж, жена, мать, отец, дети) в размере 7000 (семи тысяч) рублей;

5) в связи с государственной регистрацией заключения брака в размере 1000 (одной тысячи) рублей;

6) в связи с рождением ребенка в размере 4000 (четыре тысяч) рублей;

7) в связи с окончанием средней школы (11 классов) ребенком работника учреждения в размере 3000 (три тысяч) рублей.

5.3. Решение об оказании материальной помощи директору учреждения принимается министерством социальной политики Нижегородской области.

РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ (МИНИМАЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ
ОКЛАДОВ), МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ПОВЫШАЮЩИХ
КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО ЗАМЕЩАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ И ПРОФЕССИЯМ
РАБОТНИКОВ

Таблица 1

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающие коэффициенты по замещаемой должности для работников Учреждения, относящихся к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих:

N п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада)	Повышающие коэффициенты	Размер должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов
1.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня":			
1.1.	1 квалификационный уровень: кассир	3430	1,0	
2.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня":			
2.1.	1 квалификационный уровень: бухгалтер, юрисконсульт, программист, специалист по кадрам, психолог	4639	1,0	4639,00
2.2.	2 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория		1,05	4870,95
2.3.	3 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория		1,10	5102,90

Таблица 2

Размеры минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и повышающие коэффициенты по профессиям для работников Учреждения, относящихся к общепрофессиональным профессиям рабочих

№ п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада)	Повышающие коэффициенты	Размер должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов
1.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня":	3297		
1.1.	1 квалификационный разряд: уборщик служебных помещений, сторож	3297	1,0	3297,00
1.2.	2 квалификационный разряд: оператор котельной		1,04	3428,88
1.3.	3 квалификационный разряд: парикмахер		1,09	3593,73
2.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»: водитель автомобиля	3765		
2.1.	4 квалификационный разряд	3765	1,0	3765,00
	5 квалификационный разряд		1,11	4179,15

Таблица 3

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающие коэффициенты по замещаемой должности для медицинских и фармацевтических работников

№ п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 года № 526	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада)	Повышающие коэффициенты	Размер должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов
1.	ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал":			
1.1.	3 квалификационный уровень (без категории): медицинская сестра	8017	1,15	9219,55
	II квалификационная категория		1,03	9496,14
	I квалификационная категория		1,07	9864,92
	высшая категория		1,10	10141,51

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающие коэффициенты по замещаемой должности работников Учреждения, осуществляющих предоставление социальных услуг

N п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 31 марта 2008 года N 149 н / наименование должности и квалификационные требования	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада)	Повышающие коэффициенты	Размер должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов
1.	ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»: социальный работник (среднее профессиональное образование – программа подготовки рабочих, служащих либо среднее общее образование и профессиональная подготовка (стажировка) на рабочем месте, прохождение учебного курса по оказанию первой помощи до оказания медицинской помощи)	10723	1,29	13832,67
2.	ПКГ "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"			
2.1.	1 квалификационный уровень: специалист по социальной работе (высшее (бакалавриат, специалитет) или среднее профессиональное образование либо профессиональная переподготовка в соответствии с профилем деятельности)	4197	1,52	6379,44
3.	ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»: заведующий отделением (высшее (бакалавриат, специалитет) или среднее профессиональное образование либо профессиональная переподготовка в соответствии с профилем деятельности и 3 года опыта практической работы)	6449	1,15	7416,35