

Приложение №2  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной профсоюзной организации  
И.Н. Фельева  
«23» июня 2023 год



УТВЕРЖДАЮ  
Директор интерната  
А.А. Ансимова  
«23» июня 2023 год



**Положение  
об оплате труда работников  
ГБУ СО КК "Чамлыкский ПНИ"**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников организации: руководителей, специалистов, служащих, рабочих.

1.2. Система оплаты труда, размеры окладов устанавливаются на основании постановления главы администрации Краснодарского края от 17 ноября 2008 года №1152 "О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края" и Закона Краснодарского края от 11 ноября 2008 года №1572-КЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края".

1.3. Оплата труда каждого работника зависит от оклада, утвержденного штатным расписанием.

1.4. Работодатель гарантирует установление минимальной заработной платы, установленную Постановлением Правительства.

1.5. Заработная плата повышается на основании приказа Министерства труда и социального развития Краснодарского края.

**2. Оплата труда**

2.1. Оплата труда работников учреждения, включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством РФ, а также настоящим Положением.

2.2. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

-единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

-единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

-государственных гарантий по оплате труда;

-минимального оклада, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

-перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Краснодарского края;

-перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Краснодарского края;

-Положений о введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края, разработанных органами исполнительной власти Краснодарского края по видам экономической деятельности и установленных высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края;

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

-мнения соответствующей организации профессионального союза.

2.3. Размеры окладов, ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполненной работы.

2.4. При установлении условий оплаты труда работников учреждения могут предусматриваться работникам, занимающим общетраслевые должности служащих. Повышающие коэффициенты к должностным окладам:

-повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

-персональный повышающий коэффициент к окладу;

-повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

-повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.5 Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.7. Повышающий коэффициент к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам, в зависимости от стажа работы. Применение повышающего коэффициента к должностному окладу за стаж непрерывной работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.8. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных и ответственных работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим не ниже 6 разряда соответствующего раздела ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.9. Работникам, занимающим должности специалистов учреждений, работающих в сельской местности, устанавливается выплата за работу в сельской местности в размере 25% к должностным окладам, ставкам заработной платы. Применение выплаты к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.10. Для работников, имеющих квалификационную категорию, почетное звание или ученую степень, может устанавливаться повышающий коэффициент к должностному окладу, в соответствии с Положением о введении новых систем оплаты труда работников учреждений по видам экономической деятельности. Применение повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.11. Перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящие в отраслевую систему оплаты труда, устанавливаются высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края.

2.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным группам в процентах к окладам, ставкам

заработной платы, если иное не определено Федеральным законодательством Краснодарского края.

2.13. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с установленными отраслевыми системами оплаты труда и перечнем видов выплат стимулирующего характера.

2.14. Минимальные размеры окладов общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Квалификационный разряд работ	Минимальный размер оклада, рублей (с учетом повышающего коэффициента)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5855
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5956
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6056
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6158
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6342
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6532
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6428
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6862

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

Должностной оклад руководителя определяется в соответствии с "Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя государственного учреждения Краснодарского края", установленным высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края.

2.16. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов руководителя этого учреждения.

2.17. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам, если иное не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края.

2.18. Орган исполнительной власти Краснодарского края, в ведении которого находится учреждение, может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от выполнения показателей эффективности работы учреждения, утвержденным этим органом.

2.19. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения.

### 3. Компенсационные выплаты

3.1. Работникам производится доплата в размере 25% в связи с вредными и опасными для здоровья условиями труда.

3.2. Выплаты специалистам за работу в сельской местности в размере 25% оклада.

3.3. Работникам оплата за работу в ночное время производится в размере 20% тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

3.4. За совмещение профессий (должностей), а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника устанавливать доплату к тарифным ставкам (должностным окладам) по соглашению сторон трудового договора.

3.5. За работу в выходные и праздничные дни оплата производится в 2-кратном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.6. Время обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям, оплачивается в размере 100% тарифной ставки или должностного оклада.

3.7. Во всех случаях, когда доплаты к тарифным ставкам (окладам) работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из тарифной ставки (оклада) без учета других надбавок и доплат.

### 4. Стимулирующие выплаты

4.1. Виды и размеры стимулирующих выплат определяются в пределах средств, имеющихся в распоряжении на эти цели.

4.2. Всем работникам за непрерывной стаж работы устанавливается надбавка:

Общий стаж работы	Размер надбавки в процентах к тарифной ставке (окладу)
от 3 до 5 лет	20
свыше 5 лет	30

Средний медицинский персонал:

Общий стаж работы	Размер надбавки в процентах к тарифной ставке (окладу)
от 3 до 5 лет	30
от 5 до 7 лет	45
Свыше 7 лет	60

4.3. Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень.

4.4. За счет экономии фонда заработной платы могут быть предусмотрены выплаты, размер которых определяется коллективным договором:

-рождением ребенка (в период нахождения в отпуске по беременности и родам) -в размере одного должностного оклада;

-первым бракосочетанием (в течении 6 месяцев с момента бракосочетания) - в размере одного должностного оклада;

-тяжелой болезнью, более одного месяца, подтвержденной непрерывным больничным листом –в размере одного должностного оклада;

-несчастным случаем, его смертью, смертью его родителей, детей, супруга – в размере одного должностного оклада;

-при выходе на пенсию –в размере одного должностного оклада.

## 5. Премирование работников

5.1. Ежеквартально, в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности учреждения, всем работникам за высокие производственные результаты может быть выплачена премия, при наличии экономии фонда заработной платы.

6.2. Директор учреждения имеет право лишить работника полностью или частично премии в случаях, указанных в перечне:

№п/п	Наименование нарушений	% снижения до
1.	За нарушение дисциплины:	

	а) прогул	100
	б) появление на работе в нетрезвом состоянии	100
	в) опоздание на работу	50
2.	За нанесение материального ущерба	100
3.	За халатное отношение к выполнению должностных обязанностей	100
4.	За нарушение нормативно-правовых актов по охране труда	100

Лишение или снижение размера премии оформляются приказом руководителя с обязательным указанием причины и производится за тот расчетный период, в котором был совершен проступок.

5.3. Представление на начисление премии в пониженном размере, а также на не начисление премии в случае систематического нарушения обязанностей, предусмотренных п.5.4. настоящего Положения, должно содержать ссылки на приказы, распоряжения, докладные записки, акты и другие документы о допущенных в данном периоде нарушениях указанных обязанностей.

Ведущий экономист

*Е. Литвинова*

Е.К. Литвинова