«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ППО ГКУ СО «СРЦН «Огонёк»
_____ Р.Ф. Васильева
«06» 11 2026 г .

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГКУ СО «СРЦН «Огонёк»
_____ Т.А. Третьякова
«06» ноября 2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ «СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ «ОГОНЁК»

1. Общие положения.

1.1 Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Самарской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Огонёк» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Самарской области "Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области" и Положением об оплате труда работников государственных учреждений службы семьи и демографического развития Самарской области, утвержденным постановлением Правительства Самарской области от 10.12.2008г. № 493.

1.2. Заработная плата работника государственного казенного учреждения Самарской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Огонёк» (далее - учреждение) представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Настоящее положение распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 06.11.2026г.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются руководителем в соответствии с занимаемыми ими должностями, отнесенными к соответствующим профессиональным квалификационным группам согласно приложениям, N 1 - N 6 к положению об оплате труда работников государственных учреждений службы семьи и демографического развития Самарской области, утвержденному постановлением Правительства Самарской области от 10.12.2008г. № 493 (Далее - Положение об оплате труда).

2.2. Должностные оклады (оклады) руководителя, специалистов, служащих и рабочих, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам, устанавливаются в соответствии с приложением N 7 к Положению об оплате труда работников государственных учреждений службы семьи и демографического развития Самарской области, утвержденному постановлением Правительства Самарской области от 10.12.2008г. № 493.

2.3. При определении размеров должностных окладов работников учреждения, которым присваивается квалификационная категория, применяются повышающие коэффициенты при условии их работы по специальности или должности, по которой присвоена квалификационная категория. Повышающие

коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории - 1,20;

при наличии первой квалификационной категории - 1,15;

при наличии второй квалификационной категории - 1,10.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается приказом (распоряжением) руководителя учреждения с даты принятия решения о присвоении (подтверждении) квалификационной категории.

2.4. Работникам учреждения установлено повышение на 10 процентов должностного оклада (оклада) за работу в социально-реабилитационном центре для несовершеннолетних по сравнению с должностными окладами (окладами) работников иных учреждений службы семьи и демографического развития.

2.5. Должностные оклады (оклады) работников учреждений определяются с учетом повышений, предусмотренных пунктами 2.3 - 2.4 настоящего Положения.

2.6. Месячная заработная плата работников учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Месячная заработная плата работников учреждений, работающих в режиме неполного рабочего времени, по совместительству либо на неполную ставку, не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, исчисленной пропорционально отработанному времени.

Обеспечение уровня месячной заработной платы работников учреждений, отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не ниже минимального размера оплаты труда производится в абсолютном выражении либо в процентах от установленных размеров должностных окладов (окладов) работников учреждений.

2.7. Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждений индексируются в сроки и в размерах, устанавливаемых Правительством Самарской области. Заработная плата работников учреждений предельными размерами не ограничивается.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера.

3.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Перечень видов выплат компенсационного характера установлен пунктом 3.3 настоящего Положения.

3.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размере :

- должности специалистов и руководящих работников всех наименований, предусмотренных для обслуживания контингента в учреждении - 20% от должностного оклада (оклада);

- руководители, их заместители, специалисты, служащие и рабочие всех профессий - 15% от должностного оклада (оклада);

- рабочим пищеблоков (работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки) - 12% от должностного оклада (оклада);

доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

доплата за наставничество.

3.4. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ с учетом правовых позиций, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 N2 26-П. Часовая ставка при расчете оплаты за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления суммы должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат (за исключением ежемесячной региональной выплаты), установленных работнику в соответствии с настоящим Положением в месяце, когда он привлекался к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, на норму рабочего времени данного месяца.

Виды компенсационных и стимулирующих выплат и порядок их учета при расчете часовой ставки для оплаты за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни установлены разделами 3 и 4 настоящего положения.

Порядок расчета размера часовой ставки для оплаты за сверхурочную работу при суммированном учете рабочего времени устанавливаются путем деления суммы должностного оклада по занимаемой должности, компенсационных и стимулирующих выплат (за исключением ежемесячной региональной выплаты), установленных работнику, в месяце, когда он привлекался к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе на среднемесячную годовую норму (абзац действует с 01.01.2027).

3.5. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии с пунктом 3.3. настоящего положения, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и регулирующими правоотношения в области охраны труда. Основанием для определения вредных и (или) опасных условий труда на рабочем месте является карта специальной оценки условий труда.

3.6. Доплата за работу в ночное время работникам учреждения производится в размере 50 процентов часовой ставки за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.7. Часовая ставка при расчете оплаты за работу в ночное время рассчитывается путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году. Среднемесячная норма рабочего времени определяется путем деления нормы рабочего времени по производственному календарю на 12 (количество месяцев в году).

3.8. Работникам учреждений могут устанавливаться доплаты к должностным окладам за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2, 151 ТК РФ).

3.9. исключён 6 ноября 2026 года.

3.10. Работникам, выполняющим работу по наставничеству, устанавливается доплата за наставничество в размере 10 процентов должностного оклада (оклада).

3.11. Доплата за работу, связанную с непосредственным обслуживанием, а также проведением другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными, устанавливается в учреждениях, осуществляющих непосредственное обслуживание, а также проведение другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИД и ВИЧ-инфицированными, в размере 60 процентов от должностного оклада.

В учреждениях с учетом мнения представительного органа работников утверждается перечень структурных подразделений и должностей (профессий), работа в которых дает право на установление доплаты к должностному окладу (окладу) за работу, связанную с непосредственным обслуживанием, а также проведением другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными (далее - Перечень).

В случае если работник, должность (профессия, структурное подразделение) которого указана в Перечне, работает в условиях, связанных с непосредственным обслуживанием, а также проведением другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными, периодически, доплата к должностному окладу (окладу) осуществляется за фактически отработанное время в данных условиях.

В случае если должность (профессия, структурное подразделение) указана в Перечне, но соответствующий работник учреждения фактически не работает в условиях, связанных с непосредственным обслуживанием, а также проведением другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными, доплата к должностному окладу (окладу) этому работнику не устанавливается.

3.12. Руководителям и специалистам учреждений, выполняющим обязанности главных внештатных специалистов министерства социально-демографической и семейной политики Самарской области, устанавливается доплата в размере 10 процентов должностного оклада.

3.13. Во всех случаях, предусмотренных настоящим разделом, доплаты работникам учреждений устанавливаются в процентах к должностному окладу (окладу) без учета других надбавок и доплат (кроме оплаты за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни).

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам учреждения производятся выплаты стимулирующего характера.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются руководителем учреждения самостоятельно и предусматриваются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в

соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, установленным пунктом 4.3 настоящего Положения, за исключением:

персональной надбавки работнику сферы социальных услуг в соответствии с Законом Самарской области "Об отдельных работниках организаций социального обслуживания Самарской области";

ежемесячной надбавки к должностному окладу за профессиональное мастерство работнику сферы социальных услуг, удостоенному звания "Лучший работник сферы социальных услуг года" в соответствии с Законом Самарской области "Об отдельных работниках организаций социального обслуживания Самарской области";

единовременного денежного вознаграждения работника сферы социальных услуг, удостоенного звания "Лучший работник сферы социальных услуг года" в соответствии с Законом Самарской области "Об отдельных работниках организаций социального обслуживания Самарской области".

4.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за классность водителям автомобиля;

надбавка за ученую степень;

надбавка за почетное звание;

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);

единовременные поощрительные выплаты;

премии за качественное предоставление государственных услуг;

единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ;

персональной надбавки работнику сферы социальных услуг в соответствии с Законом Самарской области "Об отдельных работниках организаций социального обслуживания Самарской области";

ежемесячной надбавки к должностному окладу за профессиональное мастерство работнику сферы социальных услуг, удостоенному звания "Лучший работник сферы социальных услуг года" в соответствии с Законом Самарской области "Об отдельных работниках организаций социального обслуживания Самарской области";

единовременного денежного вознаграждения работника сферы социальных услуг, удостоенного звания "Лучший работник сферы социальных услуг года" в соответствии с Законом Самарской области "Об отдельных работниках организаций социального обслуживания Самарской области".

Кроме того, в соответствии с постановлением Правительства Самарской области об установлении ежемесячной региональной выплаты работникам учреждения устанавливается ежемесячная региональная выплата.

4.4. Надбавка за выслугу лет (далее - надбавка) устанавливается ежемесячно всем работникам учреждения в процентах к должностному окладу (окладу) в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 3 лет - 10 процентов;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 20 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 30 процентов;

при стаже работы свыше 10 лет - 40 процентов.

В стаж работы, дающий право на установление и выплату надбавки, включается время работы как по основной работе, так и по работе по

совместительству в учреждениях здравоохранения, образования, социального обслуживания населения (в том числе службы семьи и демографического развития) независимо от форм собственности и ведомственной подчиненности, Госсанэпиднадзора, время работы в органах управления социальной защиты населения (в том числе органах службы семьи и демографического развития), в органах управления здравоохранения, время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет при условии, что ему непосредственно предшествовала работа в учреждении здравоохранения и социального обслуживания населения (в том числе службы семьи и демографического развития). Для определения размера надбавки указанное время работы суммируется.

Документами для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки, являются трудовая книжка, сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством Российской Федерации порядке, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

Право на изменение размера надбавки возникает со дня наступления события либо со дня представления соответствующих документов.

4.5. Водителям автомобилей устанавливается надбавка за классность:

за 1 класс - в размере 25 процентов оклада;

за 2 класс - в размере 10 процентов оклада.

4.6. Работникам учреждений, имеющим ученую степень по профилю работы, устанавливаются следующие надбавки:

за ученую степень кандидата наук - 10 процентов должностного оклада;

за ученую степень доктора наук - 20 процентов должностного оклада.

4.7. Работникам учреждения, имеющим почетные звания по профилю работы, устанавливаются надбавки за почетное звание в размере 10 процентов должностного оклада (оклада).

Выплата надбавки за почетное звание работникам учреждения производится только по основной работе.

При наличии у работника учреждения двух или более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

При наличии у работника учреждения ученой степени и почетного звания надбавка устанавливается по каждому из этих оснований.

При наступлении у работника учреждения права на установление надбавки при присуждении ученой степени или присвоении почетного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом учреждения в следующие сроки:
-при присуждении ученой степени доктора наук - начиная с даты принятия высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;
-при присуждении ученой степени кандидата наук - начиная с даты принятия высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;
-при присвоении почетного звания - начиная с даты присвоения почетного звания.

4.8. Работникам учреждения может устанавливаться надбавка за интенсивность и напряженность работы. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается приказом директора учреждения сроком не более чем на один календарный год в пределах фонда оплаты труда.

Размер надбавки зависит от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

4.9. По итогам работы может производиться премирование работников учреждения. Премирование работников производится на основании приказа директора учреждения. Периодичность выплаты премии (месяц, квартал, год), показатели, условия и размеры премирования устанавливаются локальным актом учреждения, принимаемым с учетом положения части 3 статьи 135 ТК РФ. Показатели премирования по итогам работы устанавливаются на основании следующих базовых показателей оценки качества и результатов труда работников:

- для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера:

выполнение плановых показателей деятельности учреждения;

эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств;

точное и оперативное выполнение поручений работодателя;

освоение и внедрение в учреждении передовых технологий, новых методов, форм и видов оказываемых гражданам услуг по профилю учреждения;

- для специалистов и служащих:

выполнение плановых показателей деятельности учреждения;
освоение и внедрение в учреждении передовых технологий, новых методов, форм и видов оказываемых гражданам услуг по профилю учреждения;
своевременное и качественное выполнение заданий и поручений;

- для рабочих:

своевременное и качественное выполнение работ.

Размер премии предельными размерами не ограничивается.

4.9.1. Премирование за качественное предоставление государственных услуг производится работникам учреждений, занимающим должности (профессии):

- врачей и провизоров;
- среднего медицинского (фармацевтического) персонала;
- младшего медицинского персонала;
- педагогических работников учреждений, оказывающих социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей.

Порядок, условия, показатели и размеры премирования за качественное предоставление государственных услуг устанавливаются локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом положения части 3 статьи 135 ТК РФ. Показатели премирования за качественное предоставление государственных услуг устанавливаются на основании примерных показателей и критериев оценки эффективности и результативности деятельности работников учреждения, утверждаемых приказом министерства социально-демографической и семейной политики Самарской области.

4.10. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам учреждений могут производиться единовременные поощрительные выплаты:

- при награждении государственными наградами Российской Федерации и Самарской области, ведомственными наградами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, почетными грамотами Губернатора Самарской области, Самарской Губернской Думы, министерства социально-демографической и семейной политики Самарской области;

- в связи с государственными (23 февраля, 8 марта) и профессиональными праздниками по профилю профессиональной деятельности работников и деятельности учреждения;

- в связи с 50, 55, 60, 65-летием со дня рождения.

Условия предоставления и размер указанных выплат определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

Единовременные поощрительные выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимальный размер оплаты труда.

4.11. Работникам учреждения могут выплачиваться единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ.

4.12. Стимулирующие выплаты работникам учреждений, предусмотренные пунктами 4.8 - 4.11 настоящего Положения, устанавливаются как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу), без учета других надбавок и доплат. Остальные стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (окладу) без учета других надбавок и доплат.

4.13. Работник учреждения, получивший квалификационный аттестат, имеет право на персональную надбавку работнику сферы социальных услуг в соответствии с Законом Самарской области "Об отдельных работниках организаций социального обслуживания Самарской области".

Персональная надбавка работнику сферы социальных услуг устанавливается с даты получения квалификационного аттестата на период его действия.

4.14. Работник учреждения, удостоенный звания "Лучший работник сферы социальных услуг года" в соответствии с Законом Самарской области "Об отдельных работниках организаций социального обслуживания Самарской области", имеет право на:

единовременное денежное вознаграждение работника сферы социальных услуг;

ежемесячную надбавку к должностному окладу за профессиональное мастерство работнику сферы социальных услуг. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за профессиональное мастерство работнику сферы социальных услуг, удостоенному звания "Лучший работник сферы социальных услуг года" в соответствии с Законом Самарской области "Об отдельных работниках организаций социального обслуживания Самарской области", устанавливается с даты присвоения данного звания в пределах одного календарного года.

4.15. Ежемесячная региональная выплата устанавливается работникам учреждения, за исключением работников, занимающих должности (профессии) врачей и провизоров, среднего медицинского (фармацевтического) персонала и младшего медицинского персонала, педагогических работников, оказывающих социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей.

Работникам учреждения устанавливается ежемесячная региональная выплата, размер которой определяется Правительством Самарской области.

Работникам учреждения, работающим по совместительству, неполное рабочее время либо на неполную ставку, а также не полностью отработавшим норму рабочего времени, размер ежемесячной региональной выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени, в том числе для совместителей и работников с неполным рабочим днем.

Ежемесячная региональная выплата начисляется на основании приказа руководителя учреждения.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

5.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается работодателем в соответствии с показателями отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей на основании приложения N 11 к Положению об оплате труда об оплате труда работников государственных учреждений службы семьи и демографического развития Самарской области, утвержденному Постановлением Правительства Самарской области от 10 декабря 2008 г. N 493.

Показатели отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей установлены в приложении N 12 к Положению об оплате труда об оплате труда работников государственных учреждений службы семьи и демографического развития Самарской области, утвержденному Постановлением Правительства Самарской области от 10 декабря 2008 г. N 493.

Группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом министерства социально-демографической и семейной политики Самарской области.

5.2. Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.3. При наличии у руководителя учреждения, заместителя руководителя квалификационной категории по занимаемой должности к должностному окладу применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию для руководителя учреждения, заместителя руководителя определяются в соответствии с пунктом 2.3 настоящего Положения.

5.4. Руководителю, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются должностные оклады, повышенные на 10 процентов по сравнению с должностными окладами руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров иных учреждений службы семьи и демографического развития.

В случае отнесения учреждения исходя из числа сметных коек и (или) из численности населения одновременно к двум группам по оплате труда должностной оклад руководителя учреждения устанавливается работодателем по более высокой группе по оплате труда.

5.5. Должностные оклады руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждения определяются с учетом повышений, предусмотренных пунктами 5.3 - 5.4 настоящего Положения.

5.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.7. Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру может устанавливаться надбавка за интенсивность и напряженность работы. Размер надбавки за интенсивность и напряженность работы зависит от сложности, важности выполняемой работы, степени ответственности за выполнение поставленных задач. Надбавка за напряженность (интенсивность) работы устанавливается сроком не

более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Размер надбавки руководителю учреждения определяется работодателем. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения размер надбавки устанавливает директор учреждения.

5.8. Другие стимулирующие выплаты руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются работодателем, заместителю руководителя и главному бухгалтеру - директором учреждения.

5.9. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения. Размеры, периодичность и условия премирования руководителя учреждения устанавливаются работодателем ежегодно. Размеры, периодичность и условия премирования заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются директором учреждения.

5.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы за календарный год руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы за календарный год работников учреждения устанавливается в кратности 5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы за календарный год заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждения и среднемесячной заработной платы за календарный год работников учреждения устанавливается в кратности 4,5.

Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, работников учреждения в целях определения предельного уровня соотношения их заработной платы рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам и руководителю учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- длительное или тяжелое заболевание;
- необходимость дорогостоящего лечения, подтвержденная соответствующими документами;
- тяжелая болезнь или смерть близких родственников (супруга (супруги), детей, родителей);
- произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;
- рождение ребенка;
- вступление в брак;
- утрата имущества в результате пожара, наводнения, кражи и других обстоятельств, факт которых установлен уполномоченными органами;
- другие уважительные причины, подтвержденные соответствующими документами.

Порядок и условия предоставления материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом, размер материальной помощи определяется работодателем.

6.2. Работникам учреждения, заработная плата которых по новой системе оплаты труда с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже

установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих. Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника. Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

7. Формирование фонда оплаты труда учреждения

7.1. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения предусматриваются следующие средства (в расчете на год):

на выплату должностных окладов (окладов) - в размере 12 должностных окладов (окладов);

на выплаты компенсационного характера - в размере 4 должностных окладов (окладов);

на выплату надбавок за выслугу лет - в размере 3 должностных окладов (окладов);

на выплату премий и иных выплат стимулирующего характера - в размере 1,9 должностного оклада (оклада);

на выплату премии за качественное предоставление государственных услуг - в размере 1,35 должностного оклада (оклада).

Объем средств областного бюджета на осуществление ежемесячной региональной выплаты предусматривается исходя из двенадцатикратного размера данной выплаты, установленного Правительством Самарской области на соответствующий календарный год, на каждую штатную единицу.

7.2. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами, предусмотренными пунктом 7.1 настоящего Положения, за исключением экономии средств областного бюджета, сложившейся в связи с осуществлением ежемесячной региональной выплаты, и исчисленного от нее среднего заработка.

7.3. При формировании фонда оплаты труда в расчет принимаются размеры должностных окладов (окладов), установленные в соответствии с приложениями N 1 - N 6 к положению об оплате труда работников государственных учреждений службы семьи и демографического развития Самарской области, утвержденному постановлением Правительства Самарской области от 10.12.2008г. № 493.

7.4. Экономия по фонду оплаты труда (за исключением экономии средств областного бюджета, сложившейся в связи с осуществлением ежемесячной региональной выплаты, и исчисленного от нее среднего заработка) направляется на выплаты компенсационного, стимулирующего характера и материальную помощь в соответствии с настоящим Положением.