


СОГЛАСОВАНО:

Председатель
 трудового коллектива
 ГБУ «ЦСОГПВИИ
 Володарского м.о.»
 О.А.Назаркина
 « 10 » февраля 2026 г.

УТВЕРЖДЕНО:

приказом директора
 ГБУ «ЦСОГПВИИ
 Володарского м.о.»
 №10/02/02-о от « 10 » февраля 2026г.



**Положение об оплате труда
 работников государственного бюджетного учреждения «Центр
 социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов
 Володарского муниципального округа»**

(далее – Положение)

Раздел 1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 г. № 88-З "Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 г. № 296 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области" и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

2. Система оплаты труда работников 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), утверждаемых 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 с 18 июня 2008 г. N 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 с 18 июня 2008 г. N 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 соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

3. Условия оплаты труда работников, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются соглашением, коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, с учетом мнения представительного органа работников и являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Минимальные размеры окладов (минимальные размеры должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ работников, занимающих должности служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Правительством Нижегородской области.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

5. 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.

6. 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.

7. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

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

Правительства Нижегородской области.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Нижегородской области (далее - государственные гражданские служащие) и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы, в министерстве социального развития и семейной политики Нижегородской области.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется в порядке, установленном постановлением N 296.

9. В случае оптимизации структуры и численности работников экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 28 декабря 2012 г. N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

10. Штатное расписание учреждения в соответствии с уставом утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Применение систем нормирования труда работников определяется руководителем с учетом мнения представительного органа работников и (или) устанавливается коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

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

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

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

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

Раздел 2. Порядок и условия оплаты труда

Подраздел 1. Основные условия оплаты труда

1. Система оплаты труда работников 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. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем на основании 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.

По должностям работников, не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов).

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, которые могут выполнять важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, отнесенных к 4 квалификационному уровню ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня", утверждается министерством социального развития и семейной политики Нижегородской области.

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

Таблица 1.

Основание повышения	Повышающий коэффициент
1. В связи с присвоением категорий по итогам аттестации:	
Работникам, замещающим должности "медицинский психолог", "специалист по реабилитации инвалидов", а также должности, относящиеся к ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал", к ПКГ "Врачи и провизоры" и к ПКГ "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор):	
II квалификационной категории	1,03
I квалификационной категории	1,07
Высшей квалификационной категории	1,10
2. Работникам Учреждений, замещающим должности руководителей структурных подразделений, педагогических, медицинских и фармацевтических работников, специалистов и служащих (за исключением руководителей Учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и главных медицинских сестер), постоянно работающих на селе в должностях, для занятия которых требуется наличие среднего профессионального или высшего профессионального образования	1,25

4. В результате применения повышений, указанных в пункте 3 настоящего подраздела, образуется новый повышенный оклад (должностной оклад) и ставка заработной платы, которые учитываются при установлении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера..

5. Работникам устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за:

Таблица 2.

Основание повышения	Повышающий Коэффициент
Наличие государственных наград, полученных за время работы в отрасли и почетных званий, входящих в государственную наградную систему Российской Федерации, а также государственных наград и почетных званий Российской Федерации, входивших в государственную наградную систему Российской Федерации до 7 сентября 2010 г., и государственных наград и почетных званий СССР	1,2
Наличие ведомственных наград федеральных органов исполнительной власти в виде почетных званий, медалей, знаков отличия и нагрудных знаков	1,1
Наличие ученой степени «кандидат наук»	1,2
Наличие ученой степени «доктор наук»	1,3

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

5.2. Повышение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы 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).

5.3. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктом 5 настоящего подраздела, не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6. Повышение окладов (должностных окладов) производится в следующие сроки:

- при награждении государственной (ведомственной) 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).

Подраздел 2. Выплаты компенсационного характера

1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

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

- выплаты работникам, обслуживающим особый контингент лиц;
- 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);
- процентная надбавка к окладу (должностному окладу) (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ.

2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

2.1. Выплаты работникам, обслуживающим особый контингент лиц, устанавливаются в следующих размерах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в соответствии с перечнем организаций социального обслуживания, подразделений (Приложение 3 к настоящему Положению):

Таблица 3.

Наименование организаций социального обслуживания и их подразделений	Размер выплаты
Государственное учреждение «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Володарского муниципального округа»	15

Рекомендуемый перечень должностей (профессий) работников, обслуживающих особый контингент лиц, утверждается министерством социального развития и семейной политики Нижегородской области, который служит основанием для разработки и утверждения с учетом мнения представительного органа работников в каждой организации социального обслуживания списка должностей, которые имеют право на установление указанной выплаты.

2.2. 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 и закрытых административно-территориальных образованиях 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.

2.3. 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.

2.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 436 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Подраздел 3. Выплаты стимулирующего характера

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

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

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

3. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, в Учреждении могут быть установлены следующие выплаты:

- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – выплата за стаж работы)
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.1. Выплата за стаж работы устанавливается в размере от 20 до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по категориям работников:

Категории работников	Основание повышения	Размер выплаты
Врачи и средний медицинский персонал	стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях свыше 3 лет	20
	стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях свыше 5 лет	30
Все работники организации, кроме поименованных в пункте 1 настоящей таблицы	общий стаж работы свыше 3 лет	20
	общий стаж работы свыше 5 лет	30

Продолжительность стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж работы по пункту 1 таблицы 7, определяется в соответствии с Порядком исчисления стажа работы для установления выплаты за стаж работы в организациях социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области (приложение 2 к настоящему Положению).

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

3.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат по итогам работы устанавливаются работникам (по каждой должности (группе должностей)) коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций социального обслуживания, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

3.2.2. 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 (за исключением водителей, отнесенных к высококвалифицированным рабочим).

3.2.3. 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.

3.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются за месяц, в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника.

3.3. Выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премияльные выплаты по итогам работы (кроме премияльной выплаты в связи с праздничными датами, профессиональным праздником) устанавливаются при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работников. Назначаются за фактически отработанное время при условии, что работник занимает свою должность на момент издания приказа о премировании.

3.4. Работникам могут выплачиваться разовые премии к праздничным датам и профессиональному празднику работников.

Премияльные выплаты к праздничным датам и профессиональному празднику не выплачиваются работникам:

- имеющим дисциплинарное взыскание на день проведения заседания Балансовой комиссии;
- находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- проработавшим менее 2 месяцев в Учреждении.

3.5. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплаты за стаж непрерывной работы, устанавливаются не в полном объеме (частично) в следующих случаях, имевших место в отчетном месяце:

- нарушения трудовой, исполнительской дисциплины;
- наличия действующего дисциплинарного взыскания.

Решение с какого вида выплат и в каком объеме осуществляется снижение ее размера (за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премияльной выплаты по итогам работы) принимает директор Учреждения.

4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, определенные настоящим подразделом, установлены в целях обеспечения единого подхода к оплате труда в организациях социального обслуживания.

5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждений, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждениями на указанные цели.

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

Раздел 3. Условия оплаты труда руководителей Учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров

1. Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от группы по оплате труда.

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

2. Оклады (должностные оклады) заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

3. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру устанавливаются на общих основаниях в соответствии с подразделом "Выплаты компенсационного характера" настоящего Положения.

4. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются министерством социального развития и семейной политики Нижегородской области в зависимости от исполнения организацией социального обслуживания целевых показателей эффективности работы, в том числе с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

В качестве показателя эффективности работы руководителя Учреждения по решению министерства социального развития и семейной политики Нижегородской области может быть установлен рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением Правительства Нижегородской области.

В качестве показателя эффективности работы руководителя Учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов.

5. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются на общих основаниях в соответствии с подразделом "Выплаты стимулирующего характера" настоящего Положения.

6. Предельные размеры выплат стимулирующего характера, за исключением выплаты за стаж непрерывной работы, и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя Учреждения определяется министерством социального развития и семейной политики Нижегородской области.

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

8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителя, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) определяется министерством социального развития и семейной политики Нижегородской области в размере, не превышающем размера, установленного постановлением Правительства Нижегородской области от 30 января 2017 г. № 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".

9. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

10. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя организации, его заместителя, главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте министерства социального развития и семейной политики Нижегородской области.

По решению министерства социального развития и семейной политики Нижегородской области информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя организации, его заместителя, главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте Учреждения.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя организации, его заместителя, главного бухгалтера устанавливается нормативным правовым актом Правительства Нижегородской области».

Раздел 4. Другие вопросы оплаты труда

1. Фонд оплаты труда работников организаций социального обслуживания, являющихся государственными бюджетными учреждениями Нижегородской области, формируется на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и на плановый период) исходя из размера субсидий организациям социального обслуживания, являющимся государственными бюджетными учреждениями Нижегородской области, на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Место выплаты заработной платы работникам Учреждения определяется коллективным или трудовым договорами.

Заработная плата выплачивается в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором в соответствии с действующим законодательством.

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.

3. Руководитель Учреждения принимает решение об оказании материальной помощи работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда. Порядок и условия оказания материальной помощи определяются коллективным договором либо локальным нормативным актом Учреждения, утвержденным руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

3.1. Работникам учреждения может быть оказана единовременная материальная помощь, размер, порядок и условия оказания которой определяется коллективным договором Учреждения:

- В случае возникновения непредвиденных обстоятельств (в связи с болезнью и необходимостью длительного лечения (операции), в случае смерти близких родственников (родители, дети, брат, сестра, супруг(а)), в связи с утратой личного имущества в результате чрезвычайной ситуации (стихийное бедствие, пожар).

- В связи с торжеством, посвященным бракосочетанию работника, рождения ребенка, 1 сентября (первоклассникам).

Выплата материальной помощи осуществляется по заявлению работника с указанием конкретной причины необходимости оказания помощи и подтверждающих документов.

3.2. В связи с предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска работнику по его заявлению оказывается материальная помощь его на оздоровление, работающего на основной должности 1 раз в год, в сумме 7000,00 рублей, при наличии финансовых возможностей Учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения принимается министерством социального развития и семейной политики Нижегородской области.