

СОГЛАСОВАНО

Начальник управления  
социальной защиты и  
семейной политики  
Тамбовской области

  
А.Н. Орехова

СОГЛАСОВАНО

профком ТОГБУ СОН  
«Центр социальных услуг для  
населения Ржаксинского района»

  
Г.В. Попова  
протокол № 5 от 06.06.2017 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
ТОГБУ СОН «Центр  
социальных услуг для  
населения Ржаксинского  
района»

  
С.А. Дякина

**Положение**  
об оплате труда работников Тамбовского областного  
государственного бюджетного учреждения социального  
обслуживания населения «Центр социальных услуг  
для населения Ржаксинского района»

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Тамбовского областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Центр социальных услуг для населения Ржаксинского района», (далее – Положение, учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом области от 05.02.2016 № 629-З «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением администрации области от 25.04.2017 №371 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению социальной защиты и семейной политики области» и в целях совершенствования оплаты труда работников учреждений, повышения их мотивации к качественным результатам труда.

1.2. Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (приложение к Положению);

размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансового обеспечения);

размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансового обеспечения);

условия оплаты труда заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами,

принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Тамбовской области.

Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.5. 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, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, определенной региональным соглашением, в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.7. Заработная плата работника устанавливается трудовым договором.

1.8. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.8.1. наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

1.8.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.9. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.10. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

1.11. Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Оплата труда работников учреждений включает в себя:  
оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;  
повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп (далее — ПКГ), окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, с учетом сложности и объема выполняемой работы и не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп постановлением администрации Тамбовской области от 25.04.2017 № 371 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению социальной защиты и семейной политики области».

2.3. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Повышающий коэффициент не учитывается при установлении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента — 3,0.

2.4. Работникам, которым присвоено почетное звание в сфере социальной защиты «заслуженный», «почетный работник» или награжденные нагрудным знаком «Отличник социально - трудовой сферы», устанавливается повышающий коэффициент по занимаемой должности в размере 0,10.

При наличии у работника учреждения двух и более оснований для установления повышающего коэффициента за наличие почетного звания в сфере социальной защиты, повышающий коэффициент устанавливается на основании одного из них.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета персонального повышающего коэффициента.

Размер повышающего коэффициента устанавливается трудовым договором.

2.5. Оклад заместителя руководителя, главного бухгалтера структурных подразделений учреждения устанавливаются на 10% ниже оклада руководителя.

С учетом условий труда работнику устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 Положения.

2.6. Работнику с учетом выполнения утвержденных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 Положения.

2.7. При формировании системы оплаты труда в учреждении устанавливаются дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, и зависимость размера оплаты труда от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по установленным трудовым договором показателям эффективности деятельности и критериям оценки. При этом обеспечиваются дифференциация оплаты труда основного и иного персонала и оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения - не более 40 %.

К основному персоналу относятся работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения.

Перечень должностей, относящихся к основному, вспомогательному и административно-управленческому персоналу учреждения, устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии с Примерным перечнем должностей, относящихся к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу, утвержденным приказом управления социальной защиты и семейной политики области.

### 3. Условия оплаты труда заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения

3.1. Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения (с учетом мнения представительного органа работников), трудовым договором, на 10% ниже должностного оклада руководителя учреждения без учета персонального повышающего коэффициента руководителя этого учреждения.

3.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 2.3.

3.3. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 Положения.

Конкретные виды, размеры и условия начисления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовом договоре.

3.4. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются работодателем с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности учреждения, а также с учётом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления для заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются работодателем с учётом показателей и критериев оценки эффективности работы.

Показатели и критерии оценки эффективности работы заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения.

Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовых договорах.

3.5. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы с учётом положений пункта 3.4 настоящего Положения. Предельный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не может превышать одного должностного оклада без учета персонального повышающего коэффициента. Порядок и условия ее выплаты устанавливаются трудовым договором.

3.6. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет в порядке и на условиях, определённых в разделе 5 Положения.

3.7. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут осуществляться премиальные выплаты по итогам работы (единовременные за выполнение особо важных и (или) срочных работ), в том числе за разработку и внедрение современных методов социального обслуживания, проведение мероприятий (акций), направленных на привлечение общественного внимания к проблемам пожилых людей и инвалидов, устранение последствий аварий, по другим основаниям, в размере не более одного должностного оклада без учета персонального повышающего коэффициента, с учётом положений пункта 3.4 Положения в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Для премиальных выплат по итогам работы (единовременные за выполнение особо важных и (или) срочных работ) заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения необходимо наличие поручения руководителя учреждения выполнить особо важные работы (важную работу) в установленный срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено локальным нормативным актом руководителя учреждения. Решение о выплате премии по итогам работы (единовременная за выполнение особо важных и (или) срочных работ) и её размере принимается руководителем учреждения и оформляется локальным нормативным актом учреждения.

Персональный повышающий коэффициент заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 Положения.

3.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в четырехкратном размере.

#### 4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

В учреждении 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 совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2. Размер указанных выплат определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета персонального повышающего коэффициента.

4.3. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда, проводимых в соответствии с действующим законодательством. Если по итогам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

4.5. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с

учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в пределах фонда оплаты труда по вакантной (совмещаемой) должности.

4.6. Выплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов в соответствии со статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации). Размер выплаты составляет 20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения за каждый час работы в ночное время.

4.7. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Выплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах.

## 5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работника учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу ему устанавливаются выплаты стимулирующего характера с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого учреждения. Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в пределах фонда оплаты труда.

5.2. Решение о применении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается руководителем учреждения с учетом решения соответствующей комиссии учреждения.

Устанавливаются следующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (единовременные за выполнение особо важных и (или) срочных работ).

5.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Критерии эффективности работы по показателям деятельности устанавливаются работодателем в соответствии с приказом ТОГБУ СОН «Центра социальных услуг для населения Ржаксинского района» от 13.06.2017 № 260 «Об утверждении показателей оценки эффективности деятельности работников Тамбовского областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Центр социальных услуг для населения Ржаксинского района»» в соответствии с приказом управления социальной защиты и се

мальной политики области от 26.04.2017 № 609-ф «Об утверждении показателей оценки эффективности деятельности областных государственных учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников».

Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовых договорах.

5.4. Выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет в учреждении устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета персонального повышающего коэффициента в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки (в процентах)
От 1 до 3 лет включительно	5
Свыше 3 до 5 лет включительно	10
Свыше 5 до 10 лет включительно	15
Свыше 10 до 15 лет включительно	20
Свыше 15 лет	30

Основанием для установления выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет являются трудовой договор, локальный нормативный акт руководителя учреждения о приеме на работу (назначении на должность), трудовая книжка работника.

Руководитель учреждения принимает локальный нормативный акт о назначении выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет по представлению комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет. Локальный нормативный акт об установлении выплаты объявляется работнику под расписку.

Состав комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет, утверждается локальным нормативным актом руководителя учреждения.

Выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет исчисляется ежемесячно пропорционально отработанному времени.

Выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет начисляется от оклада, ставки заработной платы по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, без учёта доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на ее назначение или изменение размера.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата, в том числе и в новом размере, производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности.

В общий стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет, включаются периоды работы (службы):

в организациях социального обслуживания, а также в органах исполнительной власти и органах местного самоуправления в сфере социального обслуживания и социальной защиты населения;

в организациях здравоохранения, образовательных организациях на аналогичных должностях.

5.5. При наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения для работников могут быть установлены премиальные выплаты по итогам работы (единовременные за выполнение особо важных и (или) срочных работ) в размере не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета персонального повышающего коэффициента.

Премиальные выплаты по итогам работы (единовременные за выполнение особо важных и (или) срочных работ) выплачиваются работнику, в том числе за разработку и применение современных методов социального обслуживания, участие в проведении мероприятий (акций), направленных на привлечение общественного внимания к проблемам пожилых людей и инвалидов, устранение последствий аварий, по другим основаниям, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Для премиальных выплат по итогам работы (единовременные за выполнение особо важных и (или) срочных работ) необходимо наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в установленный срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено локальным нормативным актом руководителя учреждения. Решение о выплате единовременной премии за выполнение особо важных и сложных работ и её размере принимается руководителем учреждения и оформляется локальным нормативным актом.

5.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

**ПРИЛОЖЕНИЕ**  
к Положению об оплате труда  
работников Тамбовского областного  
государственного бюджетного  
учреждения социального обслуживания  
населения «Центр социальных услуг  
для населения Ржаксинского района»

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников Тамбовского областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Центр социальных услуг для населения Ржаксинского района» (в рублях)

Квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1	2
Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг	
1 квалификационный уровень: социальный работник;	6500
Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг	
1 квалификационный уровень: специалист по социальной работе	9100
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: делопроизводитель	6000
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: бухгалтер; специалист; специалист по кадрам; специалист по охране труда; экономист; инженер – электроник (электроник); юрисконсульт	8700
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень: заведующий	10200

отделением (социальной службой), начальник (руководитель, заведующий) структурного подразделения (отдела, отделения; службы и другое)	
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих первого уровня»	
I квалификационный уровень: наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: сторож (вахтер); уборщик производственных (служебных) помещений; оператор котельной; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5800
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих второго уровня»	
I квалификационный уровень: наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск I, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»: водитель автомобиля	6300

