



АДМИНИСТРАЦИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

25.04.2017

г. Тамбов

№ 371

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению социальной защиты и семейной политики области

В соответствии с Законом области от 05.02.2016 №629-З «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 02.02.2017), постановлением администрации области от 03.08.2016 №879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 15.03.2017), с целью совершенствования системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, ориентированной на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных услуг (выполнения работ), администрация области постановляет:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению социальной защиты и семейной политики области, согласно приложению.

2. Руководителям областных государственных учреждений, подведомственных управлению социальной защиты и семейной политики области:

организовать работу по приведению положений об оплате труда работников (локальных нормативных актов, коллективных договоров) соответствующих учреждений в соответствие с нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим постановлением;

обеспечить информирование работников соответствующих учреждений о предстоящих изменениях условий трудового договора в соответствии с действующим законодательством;

провести мероприятия по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками в связи с изменениями, вносимыми в положение об оплате труда работников соответствующих учреждений;

организовать информационно-разъяснительную работу по вопросу изменений, вносимых в положение об оплате труда работников

соответствующих учреждений.

3. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после дня его первого официального опубликования.

4. Опубликовать настоящее постановление на «Официальном интернет - портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru) и на сайте сетевого издания «Тамбовская жизнь» (www.tamlife.ru).

Глава администрации
области А.В.Никитин

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации области
от 26.04.2017 № 371

Примерное положение
об оплате труда работников областных государственных учреждений,
подведомственных управлению социальной защиты
и семейной политики области

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению социальной защиты и семейной политики области, (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» и в целях совершенствования оплаты труда работников учреждений, повышения их мотивации к качественным результатам труда.

1.2. Положение включает в себя:

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

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

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

условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений.

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, принимаемыми 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), рекомендуемых минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных 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 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

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. Повышающие коэффициенты по типу (виду) учреждения устанавливаются управлением социальной защиты и семейной политики области в зависимости от типа (вида) учреждения (за работу в стационарных учреждениях социального обслуживания населения психоневрологического типа, в том числе обслуживающих детей инвалидов, страдающих психическими расстройствами, непосредственно связанную с предоставлением социальных услуг).

Размер повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения устанавливается до 0,30.

Основанием для установления повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения является устав учреждения.

Повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета персонального повышающего коэффициента.

2.5. К окладу (должностному окладу) работников основного персонала учреждений в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетенции устанавливаются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию в следующих размерах:

- до 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;
- до 0,20 – при наличии первой квалификационной категории;
- до 0,15 – при наличии второй квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается к окладу (должностному окладу) без учета персонального повышающего коэффициента.

2.6. 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 до 0,20.

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.

Конкретный размер повышающего коэффициента устанавливается трудовым договором.

2.7. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 10% ниже окладов соответствующих руководителей.

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

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

2.10. 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 руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации.

3.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

3.3. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента руководителю учреждения принимается начальником управления социальной защиты и семейной политики области персонально в отношении конкретного руководителя учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – 3,0.

Персональный повышающий коэффициент начисляется к должностному окладу.

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

3.4. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты по типу (виду) учреждения, за квалификационную категорию, по занимаемой должности в соответствии с пунктами 2.4 - 2.6.

3.5. Должностные оклады заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждений устанавливаются локальным нормативным актом учреждения (с учетом мнения представительного органа работников), трудовым договором, на 10-30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений без учета персонального повышающего коэффициента руководителей этих учреждений.

3.6. Руководителю, заместителям 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.

3.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности учреждения, установленными для учреждения и его руководителя управлением социальной защиты и семейной политики области, а также с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления для руководителей Учреждений определяются в соответствии с пунктами 3.8-3.10 и с учетом особенностей, установленных настоящим пунктом.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются управлением социальной защиты и семейной политики области и конкретизируются в трудовых договорах.

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются работодателем с учетом 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.

3.8. Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы с учётом положений пункта 3.7 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.

3.9. Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет в порядке и на условиях, определённых в разделе 5 Положения, с учётом положений пункта 3.7 Положения.

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

в организациях социального обслуживания в должностях руководителя, заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения, а также в органах исполнительной власти в сфере социального обслуживания и социальной защиты населения на высших и главных должностях гражданской службы;

по специальности, приобретённой в период получения среднего или высшего профессионального образования, но не более 5 лет;

в организациях и учреждениях независимо от формы собственности на руководящих должностях, в том числе периоды работы руководителем (заместителем руководителя) структурных подразделений таких учреждений (организаций).

3.10. Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру 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 3.7 Положения в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Для премиальных выплат по итогам работы (единовременные за выполнение особо важных и (или) срочных работ) руководителю учреждения необходимо наличие поручения, оформленного приказом начальника управления социальной защиты и семейной политики области. Решение о выплате премии по итогам работы (единовременные за выполнение особо важных и (или) срочных работ) и её размере принимается начальником управления социальной защиты и семейной политики области и оформляется приказом.

Для премиальных выплат по итогам работы (единовременные за выполнение особо важных и (или) срочных работ) заместителям 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.

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

3.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается:

для руководителей учреждений - в пятикратном размере;

для заместителей руководителей и главных бухгалтеров - 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 учреждениях 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);

выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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 учреждений, 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 не менее 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 учреждений, 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. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами производятся в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами.

4.10. 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.

Рекомендуются 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 управления социальной защиты и семейной политики области 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 учреждениях 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 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.

Премииальные 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 Примерному положению об оплате
труда работников областных
государственных учреждений,
подведомственных управлению
социальной защиты и семейной
политики области

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников государственных учреждений, подведомственных управлению социальной защиты и семейной политики области (в рублях)

Квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый размер минимального оклада (минимального должностного оклада), минимальной ставки заработной платы
1	2
Профессиональная квалификационная группа первого уровня «Медицинский и фармацевтический персонал»	
1 квалификационный уровень: младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка; санитарка; санитарка палатная, санитарка сопровождающая	6000
Профессиональная квалификационная группа второго уровня «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1 квалификационный уровень: инструктор по лечебной физкультуре; медицинский дезинфектор; инструктор по трудовой терапии	6500
2 квалификационный уровень: медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант	7000
3 квалификационный уровень: медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	7500

Продолжение приложения
к Примерному положению об оплате
труда работников областных
государственных учреждений,
подведомственных управлению
социальной защиты и семейной
политики области

1	2
4 квалификационный уровень: медицинская сестра процедурной; зубной врач	8000
5 квалификационный уровень: старшая медицинская сестра	8300
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня «Врачи»	
2 квалификационный уровень: врачи-специалисты	9700
Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг	
1 квалификационный уровень: социальный работник; младший воспитатель; вожатый	6500
Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг	
1 квалификационный уровень: специалист по социальной работе; психолог; психолог в социальной сфере; социолог	9100
2 квалификационный уровень: специалист по реабилитации инвалидов	9300
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: администратор; делопроизводитель; кассир	6000
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: инспектор по кадрам; техник	6500

Продолжение приложения
к Примерному положению об оплате
труда работников областных
государственных учреждений,
подведомственных управлению
социальной защиты и семейной
политики области

1	2
2 квалификационный уровень: заведующий складом; заведующий хозяйством	7400
3 квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-повар); начальник хозяйственного отдела; заведующий прачечной	8700
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: бухгалтер; специалист; специалист по кадрам; специалист по охране труда; экономист; специалист по пожарной безопасности; инженер – электроник (электроник); юрисконсульт	8700
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	9000
3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	9800
4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	10000
5 квалификационный уровень: заместитель главного бухгалтера, главный специалист, главный экономист	10100
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень: заведующий отделением (социальной службой), начальник (руково- дитель, заведующий) структурного подразделения (отдела, отделения; службы и другое)	10200

Продолжение приложения
к Примерному положению об оплате
труда работников областных
государственных учреждений,
подведомственных управлению
социальной защиты и семейной
политики области

1	2
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих первого уровня»	
1 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: дворник (уборщик территорий); изготовитель пищевых полуфабрикатов; лифтер; мойщик посуды; оператор очистных сооружений; сторож (вахтер); уборщик производственных (служебных) помещений; кухонный рабочий; машинист (кочегар) котельной; машинист по стирке и ремонту спецодежды; оператор котельной; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; официант; парикмахер; садовник (рабочий зеленого хозяйства); кастелянша	5800
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих второго уровня»	
1 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; повар; оператор газовых котельных	6300

Продолжение приложения
к Примерному положению об оплате
труда работников областных
государственных учреждений,
подведомственных управлению
социальной защиты и семейной
политики области

1	2
2 квалификационный уровень: наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	6500
3 квалификационный уровень: наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7000
4 квалификационный уровень: наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы). По должностям в соответствии с утвержденным Перечнем профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, и перечнем особо важных и особо ответственных работ, выполнение которых требует высококвалифицированных рабочих	7500
Третья профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	8500
2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	9000

Продолжение приложения
к Примерному положению об оплате
труда работников областных
государственных учреждений,
подведомственных управлению
социальной защиты и семейной
политики области

1	2
3 квалификационный уровень: воспитатель; методист; педагог-психолог	9500
4 квалификационный уровень: учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	9700
Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства, второго уровня	
3 квалификационный уровень: аккомпаниатор, культурорганизатор	7000
Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства, третьего уровня	
1 квалификационный уровень: библиотекарь	8500

Рекомендуемые размеры минимальных окладов
(минимальных должностных окладов) по занимаемой должности
руководителей государственных учреждений, подведомственных управлению
социальной защиты и семейной политики области (в рублях)

Наименование должности	Рекомендуемый размер минимального оклада (минимального долж- ностного оклада)
1	2
Руководитель дома-интерната для престарелых и инвалидов, дома-интерната для ветеранов войны и труда	19300
Руководитель психоневрологического интерната, дома- интерната для детей с серьезными нарушениями в интеллектуальном развитии с числом коек до 300	19300
Руководитель психоневрологического интерната, дома- интерната для детей с серьезными нарушениями в интеллектуальном развитии с числом коек от 301	24000

Продолжение приложения
к Примерному положению об оплате
труда работников областных
государственных учреждений,
подведомственных управлению
социальной защиты и семейной
политики области

1	2
Руководитель центра социальных услуг для населения с числом обслуживаемых до 200	15800
Руководитель центра социальных услуг для населения с числом обслуживаемых от 201 до 300	16500
Руководитель центра социальных услуг для населения с числом обслуживаемых от 301 до 400	16600
Руководитель центра социальных услуг для населения с числом обслуживаемых от от 401 до 500	16700
Руководитель центра социальных услуг для населения с числом обслуживаемых от 501 до 600	16800
Руководитель центра социальных услуг для населения с числом обслуживаемых от от 601 до 750	16900
Руководитель центра социальных услуг для населения с числом обслуживаемых от 751 до 900	17000
Руководитель центра социальных услуг для населения с числом обслуживаемых от 901 до 1500	19300
Руководитель центра социальных услуг для населения с числом обслуживаемых от 1500 и выше	21700
Руководитель центра социальной помощи семье и детям, реабилитационного центра для детей и подростков с ограниченными возможностями, социального приюта для детей, центра социальной поддержки граждан	15800