



Государственная регистрация:

дата: 23.05.2023 № 396

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 19 мая 2023 г. № 26

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Рязанской области, государственных автономных учреждений Рязанской области и государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству труда и социальной защиты населения Рязанской области, осуществляющих деятельность в сфере социальной защиты населения и социального обслуживания граждан

В соответствии с постановлением Правительства Рязанской области от 13.12.2012 № 374 «О порядке и условиях установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Рязанской области» министерство труда и социальной защиты населения Рязанской области постановляет:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Рязанской области, государственных автономных учреждений Рязанской области и государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству труда и социальной защиты населения Рязанской области, осуществляющих деятельность в сфере социальной защиты населения и социального обслуживания граждан, согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Руководителям государственных бюджетных учреждений Рязанской области, государственных автономных учреждений Рязанской области и государственных казенных учреждений Рязанской области в месячный срок после утверждения Примерного положения привести свои нормативные акты по оплате труда государственных бюджетных учреждений Рязанской области и государственных казенных учреждений Рязанской области в соответствие с настоящим постановлением.


3. Признать утратившими силу:

постановление министерства социальной защиты населения Рязанской области от 22.04.2011 № 25 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Рязанской области и государственных казенных учреждений Рязанской области,

подведомственных министерству труда и социальной защиты населения Рязанской области, осуществляющих деятельность в сфере социальной защиты населения и социального обслуживания граждан»;

3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Министр



Н.В. Суворова

Приложение
к постановлению
министерства труда и
социальной защиты населения
Рязанской области
от 19 мая 2023г. № 26

**Примерное положение
об оплате труда работников государственных
бюджетных учреждений Рязанской области, государственных
автономных учреждений Рязанской области и государственных казенных
учреждений Рязанской области, подведомственных министерству труда и
социальной защиты населения Рязанской области, осуществляющих
деятельность в сфере социальной защиты населения и социального
обслуживания граждан**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Рязанской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

1.3. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

1.4. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Заработная плата работников учреждений включает в себя оклад (должностной оклад), ставки заработной платы с повышающими коэффициентами, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

1.6. Система оплаты труда устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым

законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Рязанской области, содержащими нормы труда, а также настоящим Примерным положением.

1.7. Фонд оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Рязанской области, государственного автономного учреждения Рязанской области формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников государственного казенного учреждения Рязанской области формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций государственного казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

1.8. Фонд оплаты труда работников учреждения, наделенного в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Рязанской области, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на министерство труда и социальной защиты населения Рязанской области, а также обеспечивающих деятельность министерства труда и социальной защиты населения Рязанской области (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность), должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не превышал расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы, министерства труда и социальной защиты населения Рязанской области.

При этом расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников подведомственного учреждения, указанного в абзаце 1 настоящего пункта, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год на оплату труда работников подведомственного учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников подведомственного учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской

службы министерства труда и социальной защиты населения Рязанской области, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год на оплату труда государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, министерства труда и социальной защиты населения Рязанской области, на установленную по состоянию на 1 октября года, предшествующего наступлению очередного финансового года, численность государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, министерства труда и социальной защиты населения Рязанской области, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, министерства труда и социальной защиты населения Рязанской области, в срок до 1 ноября года, предшествующего наступлению очередного финансового года, доводится министерством труда и социальной защиты населения Рязанской области до руководителя подведомственного учреждения, указанного в абзаце 1 настоящего пункта.

В случае изменений в течение финансового года установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, министерства труда и социальной защиты населения Рязанской области и (или) установленной численности, влекущих изменение расчетного среднемесячного уровня оплаты труда, уточненный расчетный среднемесячный уровень оплаты труда доводится министерством труда и социальной защиты населения Рязанской области до руководителя подведомственного учреждения, указанного в абзаце 1 настоящего пункта, в течение трех рабочих дней со дня изменения.

1.8.1. При формировании штатного расписания в учреждении предусматриваются должности и профессии, предусмотренные единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

1.9. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждений составляет 40%.

1.10. Примерный перечень должностей, отнесенных к категории административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала устанавливается приказом министерства труда и социальной защиты населения Рязанской области.

1.11. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за перерасход фонда оплаты труда работников учреждения.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Примерное положение об оплате труда работников учреждений включает в себя:

- рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

- наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам.

По должностям руководителей, специалистов и служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов).

2.2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занятых в сфере социальной защиты и социального обслуживания, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг».

Рекомендуемые размеры окладов:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) (руб.)
ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
	социальный работник; техник по техническим средствам реабилитации инвалидов	11 550,0
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения»		

и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
1 квалификационный уровень	специалист по социальной работе, инструктор - методист по лечебной физкультуре, специалист по профессиональной ориентации инвалидов	12 345,0
2 квалификационный уровень	медицинский психолог, специалист по реабилитации инвалидов, инженер по техническим средствам реабилитации инвалидов	13 580,0
3 квалификационный уровень	консультант по профессиональной реабилитации инвалидов	14 815,0
ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
	заведующий отделением (социальной службой)	15 570,0

2.2.2. Размеры окладов (должностных окладов) медицинских и фармацевтических работников учреждений устанавливаются в зависимости от отнесения должностей указанных работников к ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников». Рекомендуемые размеры окладов:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) (руб.)
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
1 квалификационный уровень	санитарка, санитарка (мойщица), младшая медицинская сестра по уходу за больными, сестра-хозяйка	9 100,0
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1 квалификационный уровень	медицинский дезинфектор, инструктор по трудовой терапии, инструктор по лечебной физкультуре, инструктор по	10 500,0

	гигиеническому воспитанию	
2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая, лаборант	11 220,0
3 квалификационный уровень	медицинская сестра, медицинская сестра патронажная, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	11 730,0
4 квалификационный уровень	фельдшер	12 240,0
5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	12 750,0
ПКГ «Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	14 520,0
ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»		
1 квалификационный уровень	заведующий отделением	15 570,0

2.2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников учреждений устанавливаются в зависимости от отнесения должностей указанных работников к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Рекомендуемые размеры окладов:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) (руб.)
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	помощник воспитателя	9 100,0

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	10 500,0
ПКГ должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	инструктор по труду, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	11 200,0
2 квалификационный уровень	педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования, инструктор-методист	12 300,0
3 квалификационный уровень	воспитатель, методист, педагог-психолог, мастер производственного обучения	13 400,0
4 квалификационный уровень	учитель-логопед (логопед), старший воспитатель, руководитель физического воспитания, учитель-дефектолог	14 520,0
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	заведующий отделением	15 570,0

2.2.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников культуры учреждений устанавливаются в зависимости от отнесения должностей указанных работников к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии». Рекомендуемые размеры окладов:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) (руб.)
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
-	культурорганизатор	10 500,0
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		

-	библиотекарь	11 345,0
---	--------------	----------

2.2.5. Размеры окладов (должностных окладов) работников физической культуры и спорта учреждений устанавливаются в зависимости от отнесения должностей указанных работников к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта». Рекомендуемые размеры окладов:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) (руб.)
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре	10 500,0
2 квалификационный уровень	инструктор-методист по адаптивной физической культуре, тренер	11 220,0

2.2.6. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются в зависимости от отнесения должностей указанных работников к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Рекомендуемые размеры окладов:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) (руб.)
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, кассир, агент по снабжению, инспектор по учету	9 100,0
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	9 550,0
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	администратор, техник, лаборант,	10 500,0

уровень	техник-программист	
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством, заведующий складом	11 550,0
	должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела, заведующий столовой	12 075,0
	должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория: техник I категории	
4 квалификационный уровень	механик	12 600,0
5 квалификационный уровень	начальник гаража	13 100,0
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, инженер, инженер-программист (программист), экономист, юрисконсульт, специалист по кадрам, психолог, специалист по связям с общественностью, сурдопереводчик	13 650,0
2 квалификационный уровень	должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	13 700,0
3 квалификационный уровень	должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория: бухгалтер I категории	14 200,0
4 квалификационный уровень	должности служащих I квалификационного уровня, по	14 700,0

	которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	15 250,0
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	начальник отдела	15 570,0

2.2.7. Размеры окладов (должностных окладов) работников по профессиям рабочих учреждений в зависимости от отнесения должностей указанных работников к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих». Рекомендуемые размеры окладов:

Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих (ПКГ)	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) (руб.)
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	кастелянша, парикмахер, уборщик территорий, лифтер, садовник, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, гардеробщик, рабочий по обслуживанию в бане, сторож (вахтер), грузчик, дезинфектор, кладовщик, дворник, банщик, водитель транспортно-уборочной машины, горничная, кухонный рабочий, мойщик посуды, оператор стиральных машин, оператор котельной, оператор водонапорных сооружений, официант, пекарь, плотник, повар, подсобный рабочий, рабочий зеленого хозяйства, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, слесарь-электрик по ремонту	8 900,0

	электрооборудования, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, столяр, тракторист, швея, формовщик теста	
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	водитель автомобиля, контролер технического состояния автотранспортных средств	10 300,0

2.2.8. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности, не отнесенные к ПКГ:

Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) (руб.)
Машинист насосной установки	8 900,0
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	
Монтажник санитарно-технических систем и оборудования	
Изготовитель пищевых полуфабрикатов	9 100,0
Ассистент по оказанию технической помощи	10 330,0
Специалист в сфере закупок	
Системный администратор	
Специалист по пожарной безопасности	11 550,0
Тифлосурдопереводчик	
Сиделка (помощник по уходу)	
Специалист в области охраны труда	13 400,0
Специалист по кадрам	
Психолог в социальной сфере	

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителей структурных подразделений учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

2.3.1. При установлении окладов работников в учреждении не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, различных размеров окладов (должностных окладов), а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов).

2.4. Работникам учреждений могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

- повышающий коэффициент за специфику работы;
- персональный повышающий коэффициент;

- повышающий коэффициент за выслугу лет в зависимости от стажа работы.

2.5. Повышающий коэффициент за специфику работы – величина повышения, применяемая к окладу (должностному окладу), обеспечивающая оплату труда в повышенном размере работникам в учреждениях сферы социальной защиты и социального обслуживания.

№ п/п	Основание для установления повышающего коэффициента за специфику работы	Размер повышающего коэффициента
1.	В домах-интернатах для престарелых и инвалидов, комплексных центрах социального обслуживания населения, социально-реабилитационных центрах, реабилитационных центрах для инвалидов, геронтологических центрах, учреждениях отдыха и оздоровления детей*	0,20
2.	В сельских населенных пунктах и поселках городского типа**	0,25
3.	В психоневрологических интернатах, домах-интернатах для умственно отсталых детей, специальных домах-интернатах для престарелых и инвалидов, центрах социальной адаптации для лиц без определенного места жительства и занятий*	0,30

* Основанием для установления повышающего коэффициента за специфику работы (по типу (виду) учреждения) является устав учреждения;

** для работников, которые осуществляют деятельность в учреждениях и (или) структурных подразделениях учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах и поселках городского типа.

В случаях, когда предусмотрено применение повышающего коэффициента за специфику работы по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому повышающему коэффициенту за специфику работы.

2.6. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работнику исключительно с учетом уровня его профессиональной подготовки,

сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается сроком не более 1 года и по истечении может быть сохранен или отменен.

2.7. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается всем работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере социальной защиты населения и социального обслуживания граждан.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

при стаже работы от 5 лет до 10 лет – до 0,10;

при стаже работы от 10 лет до 15 лет – до 0,15;

при стаже работы свыше 15 – до 0,20.

2.8. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.9. Работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. С учетом условий труда работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) 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);

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

3.2. Повышение оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий

труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

3.3. 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 действующим законодательством.

3.3.1. Размер доплаты 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Конкретный размер повышения оплаты труда работников учреждений за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.3.3. В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2017, № 25, ст. 3594) оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени, выплачивается в двойном размере с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

3.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, включая размеры и условия их осуществления, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, разработанными и утвержденными учреждением.

На выплаты стимулирующего характера учреждением направляется не более 30 % процентов фонда оплаты труда.

4.2. При установлении выплат стимулирующего характера руководитель учреждения обеспечивает:

- разработку и утверждение 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;

- применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об осуществлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующих комиссий с участием представительного органа работников).

4.3. В системе оплаты труда работников учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премия по итогам работы (месяц, квартал, год);
- единовременная премия за особо важные и срочные работы.

4.4. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения осуществляются по решению руководителя:

- а) заместителям директора, главному бухгалтеру и иным работникам Учреждения, подчиненным директору непосредственно;

- б) руководителям структурных подразделений и иным работникам Учреждения, подчиненным заместителям директора Учреждения – по представлению заместителей директора;

- в) остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителей структурных подразделений.

При принятии решения руководителем учреждения учитывается мнение созданной в учреждении комиссии с участием представительного органа работников.

4.5. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

4.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться работникам на определенный срок (месяц, квартал, полугодие и год):

- за обеспечение безаварийной работы хозяйственно-эксплуатационных систем учреждения;
- за участие и личный вклад работника в подготовке методических разработок и методических рекомендаций;
- за участие и личный вклад в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- за выполнение работником важных, сложных и срочных работ;
- за разработку эффективных предложений по составу и содержанию программных мероприятий в сфере деятельности учреждения;
- за интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
- за разработку и реализацию проектов и мероприятий государственных программ, непосредственное участие в реализации федеральных целевых программ в сфере деятельности учреждения и др.

Рекомендуемый размер выплат – до 50 %

4.7. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ могут устанавливаться:

- работникам учреждения, имеющим почетное звание Российской Федерации или Рязанской области, при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Установление надбавки за наличие почетного звания рекомендуется производить со дня присвоения почетного звания.

Рекомендуемый размер выплат – 10%;

- работникам учреждения, имеющим квалификационную категорию, должности которых относятся:

- к ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников;
- к ПКГ должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг;
- к ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии;
- к ПКГ должностей работников образования.

Выплаты за наличие квалификационной категории рекомендуется устанавливать в следующих размерах:

- II квалификационную категорию – 10 %;
- I квалификационную категорию – 20 %;
- высшую квалификационную категорию – 30 %.

Выплаты за наличие квалификационной категории рекомендуется устанавливать работникам учреждений при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Врачам – руководителям структурных подразделений выплаты за наличие квалификационной категории устанавливаются в случае, когда

специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого ими подразделения.

Присвоение квалификационной категории медицинским, фармацевтическим, педагогическим работникам и работникам культуры учреждений социальной защиты и социального обслуживания производится в порядке, установленном для аналогичных должностей работников государственных учреждений Рязанской области соответствующих отраслей.

Установление выплаты за наличие квалификационной категории производится с даты подписания приказа органа (организации), при котором создана аттестационная комиссия, о присвоении квалификационной категории.

- за классность водителям автомобиля.

Рекомендуемый размер выплат:

- 25 % за первый класс;

- 10 % за второй класс.

Квалификация класса присваивается водителям автомобиля, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «D», «E»).

Первый класс присваивается водителю автомобиля, имеющему квалификацию второго класса не менее двух лет, второй класс – водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

Решение о присвоении класса водителям автомобилей принимается комиссией, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения.

Решение комиссии о присвоении класса водителям автомобилей оформляется протоколом и передается руководителю учреждения для издания приказа о назначении выплаты за классность.

Выплата за классность устанавливается с 1-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором водителю был установлен соответствующий класс, и выплачивается за фактически отработанное в качестве водителя время.

4.8. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) устанавливается с целью дополнительного поощрения работников учреждения.

Премия выплачивается с учетом выполнения показателей эффективности деятельности структурных подразделений учреждения (коллективный результат труда).

Премирование производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

Условия премирования работников учреждения определяются учреждением в зависимости от показателей эффективности деятельности структурных подразделений и их руководителей.

Для каждой категории работников учреждения устанавливаются премии в зависимости от целевых показателей результатов труда и оценки эффективности (качества) деятельности работника, позволяющих определять конкретные размеры премий.

Премирование работников Учреждения не осуществляется в случаях применения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

4.9. Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ производится по итогам работы с целью поощрения работников учреждения за оперативность и качественный результат труда при наличии экономии фонда оплаты труда и устанавливается в размере, определяемом руководителем учреждения (максимальный размер не ограничивается).

В приказе руководителя учреждения, в котором указываются вид и объем работы, сроки исполнения, группа, состоящая из исполнителей (работников) особо важного и сложного задания и руководителя данной группы, указываются объем средств, направляемых на премирование, и примерное распределение размера премий между работниками.

Конкретный размер премии работникам устанавливается по итогам выполнения особо важной и срочной работы с учетом фактического трудового вклада.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Работникам учреждения могут производиться единовременные денежные поощрения (выплаты), а также материальная помощь:

- единовременные выплаты в связи с государственными праздничными датами;

- единовременные выплаты в связи с профессиональными праздниками;

- единовременное денежное поощрение в связи с юбилеем (50, 55, 60, 65 и 70 лет);

- материальная помощь в связи с материальными затруднениями, вызванными необходимостью лечения, другими личными обстоятельствами, перечень которых установлен в положении об оплате труда работников учреждения.

Единовременные денежные поощрения (выплаты), а также материальная помощь производятся при наличии экономии фонда оплаты труда.

Порядок и размер денежного поощрения (выплаты), материальной помощи определяются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения о выплатах социального характера.