



ПРАВИТЕЛЬСТВО САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 19 февраля 2018 года № 80-П

г.Саратов

Об оплате труда работников государственных казенных учреждений социальной поддержки населения министерства социального развития Саратовской области

На основании Устава (Основного Закона) Саратовской области, в соответствии с Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» Правительство области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений социальной поддержки населения министерства социального развития Саратовской области согласно приложению.

2. Признать утратившим силу постановление Правительства Саратовской области от 22 марта 2012 года № 152-П «Об оплате труда работников государственных казенных и бюджетных учреждений социальной поддержки населения Саратовской области».

3. Министерству информации и печати области опубликовать настоящее постановление в течение десяти дней со дня его подписания.

4. Настоящее постановление вступает в силу через десять дней после дня его официального опубликования.

Губернатор области



В.В.Радаев

Положение
об оплате труда работников государственных казенных учреждений
социальной поддержки населения министерства социального развития
Саратовской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений социальной поддержки населения министерства социального развития Саратовской области (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области».

1.2. Положение регулирует условия и порядок оплаты труда работников государственных казенных учреждений социальной поддержки населения министерства социального развития Саратовской области (далее – Учреждение).

1.3. Положение устанавливает единую систему оплаты труда на основе должностных окладов (окладов) работников Учреждения, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2. Порядок формирования должностных окладов (окладов)

2.1. Должностные оклады (оклады) определяются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС), Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС) или с учетом профессиональных стандартов.

2.2. Должностные оклады работников Учреждения в разрезе административно-управленческого персонала (кроме руководителя, заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера) и основного персонала Учреждения устанавливаются согласно приложению № 2 к Положению.

2.3. Оклады работников по профессиям рабочих Учреждения устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС согласно приложению № 3 к Положению.

2.4. Изменение размеров должностных окладов (окладов) работников Учреждения производится в порядке, установленном законодательством.

3. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается согласно приложению № 1 к Положению.

3.3. Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения устанавливается на 10 процентов ниже оклада руководителя Учреждения.

Должностной оклад главного бухгалтера Учреждения устанавливается на 15 процентов ниже оклада руководителя Учреждения.

3.4. В соответствии с Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» руководителю Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с федеральным законодательством;

в) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются с учетом коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности.

Конкретный размер коэффициента и условия его применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах с учетом условий труда в соответствии с федеральными законами, иными нормативными актами Российской Федерации, законами Саратовской области и иными нормативными правовыми актами Саратовской области.

Выплаты компенсационного характера не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера.

3.5. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплата за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

3.5.1. Выплата за качество выполняемых работ:

ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается министерством социального развития области с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения с учетом показателей результативности и качества работы Учреждения, утвержденных приказом министерства социального развития области.

3.5.2. Премииальные выплаты по итогам работы включают:

премии за выполнение особо важных, непредвиденных и ответственных работ, за выполнение в короткие сроки больших объемов работ, которые выплачиваются руководителю Учреждения одновременно по итогам выполнения данных работ;

премии по итогам работы за квартал, год, которые устанавливаются при выполнении определенных министерством социального развития области условий и достижении установленных показателей.

Премии не являются гарантированной выплатой и устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда.

3.6. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 5 Положения.

Показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения определяются приказом министра социального развития области с учетом показателей результативности и качества работы Учреждения.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения с учетом требований Положения.

3.7. Размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. В соответствии с Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» работникам Учреждения (кроме руководителя, заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера) устанавливаются 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, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

в) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с федеральным законодательством;

г) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются с учетом коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности.

Конкретный размер коэффициента и условия его применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, включают в себя доплату к должностному окладу (окладу), устанавливаемую в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

- доплату за совмещение профессий (должностей);
- доплату за расширение зон обслуживания;
- доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплату за работу в ночное время;
- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплату за сверхурочную работу;
- иные доплаты и надбавки, устанавливаемые в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Рекомендуемый размер доплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, но не ниже минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного законодательством.

4.3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3.6. Доплата за сверхурочную работу и ее размер устанавливается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Перечень должностей и профессий работников, которым устанавливаются указанные доплаты и надбавки, определяется коллективным договором или локальным нормативным актом Учреждения в соответствии с трудовым законодательством.

Конкретный размер доплат и надбавок работникам устанавливается приказом руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

4.5. Во всех случаях, когда в соответствии с настоящим разделом Положения и действующим законодательством доплаты к должностным окладам (окладам) работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из должностного оклада (оклада) без учета других надбавок и доплат.

4.6. Выплаты компенсационного характера не образуют повышение должностного оклада (оклада) и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. В соответствии с Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Для принятия решения об установлении работникам Учреждения выплат стимулирующего характера создается комиссия, в состав которой входят члены представительного органа работников (далее – комиссия).

5.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на постоянной основе в виде ежемесячной надбавки водителям автотранспортных средств за присвоенную квалификационную категорию в следующих размерах:

- водителям 2 класса – 10 процентов оклада;
- водителям 1 класса – 25 процентов оклада.

5.3. Выплата за качество выполняемых работ включает ежемесячную надбавку за качество выполняемых работ, устанавливаемую с учетом разработанных показателей и критериев оценки результативности и качества работы работников Учреждения в соответствии с утвержденным локальным правовым актом Учреждения.

5.4. Премиальные выплаты по итогам работы включают:

- премии за выполнение особо важных, непредвиденных и ответственных работ, за выполнение в короткие сроки больших объемов работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения данных работ;
- премии по итогам работы за месяц, квартал, год.

Порядок премирования устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу):

5.4.1. При премировании по итогам работы за месяц, квартал, год учитываются:

- применение в работе современных методов организации труда;
- инициативность в работе, обмен опытом, а также другие показатели эффективности работы.

Премии не являются гарантированной выплатой и устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда.

6. Формирование фонда оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения на календарный год формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на финансовое обеспечение деятельности Учреждения.

Из средств областного бюджета предусматриваются средства (в расчете на календарный год) на выплаты:

должностных окладов (окладов) работников Учреждения в размере 12 должностных окладов (окладов);

компенсационного характера в соответствии с подпунктами «а»-«в» пункта 4.1 Положения – в размере 0,3 должностного оклада (оклада), подпунктом «г» пункта 4.1 Положения – в размере 0,15 должностного оклада (оклада);

стимулирующего характера:

Группа должностей	Группа по оплате труда руководителя	Количество должностных окладов
Административно-управленческий и основной персонал	I	10,2
	II	8,8
	III	6,1
	IV	5,4
Вспомогательный персонал	I-IV	1,6

6.2. В структуре фонда оплаты труда на долю административно-управленческого и вспомогательного персонала должно приходиться не более 40 процентов общего фонда оплаты труда.

Должности заместителя руководителя, главного бухгалтера относятся к административно-управленческому персоналу.

Должности работников по профессиям рабочих относятся к вспомогательному персоналу.

6.3. Оплата труда на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.4. Оплата труда работников, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
государственных казенных учреждений
социальной поддержки населения
министерства социального развития
Саратовской области

Размер
должностного оклада руководителя государственного казенного учреждения
социальной поддержки населения министерства социального развития
Саратовской области

Численность получателей мер социальной поддержки	Группа по оплате труда руководителя	Должностной оклад (рублей)
свыше 100 тыс. человек	I	25950
от 50 тыс. человек до 100 тыс. человек включительно	II	23400
от 20 тыс. человек до 50 тыс. человек включительно	III	22556
до 20 тыс. человек включительно	IV	19200

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
государственных казенных учреждений
социальной поддержки населения
министерства социального развития
Саратовской области

**Размеры
должностных окладов работников государственных казенных учреждений
социальной поддержки населения министерства социального развития
Саратовской области**

№ п/п	Наименование должностей	Должностной оклад (оклад), рублей
Административно-управленческий персонал		
1.	Начальник подразделения ¹	16326
2.	Заместитель начальника подразделения ¹	15800
Основной персонал		
3.	Начальник отдела	14890
4.	Заместитель главного бухгалтера, заместитель начальника отдела	14500
5.	Юрисконсульт: 1 квалификационная категория 2 квалификационная категория без квалификационной категории	14000 12850 10685
6.	Бухгалтер, специалист по охране труда, экономист (всех специальностей и наименований), инженер (всех специальностей и наименований): 1 квалификационная категория 2 квалификационной категории без квалификационной категории	14000 12850 10685
7.	Главный специалист	14000
8.	Ведущий специалист	12850
9.	Специалист 1 категории	11320
10.	Специалист 2 категории	10685
11.	Специалист	9660
12.	Специалист по закупкам	10685
13.	Архивариус	10685
14.	Документовед	9660
15.	Старший инспектор	9255

¹ вводятся при численности получателей мер социальной поддержки свыше 100 тыс. человек.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
государственных казенных учреждений
социальной поддержки населения
министерства социального развития
Саратовской области

Размеры
окладов работников по профессиям рабочих государственных
казенных учреждений социальной поддержки населения
министерства социального развития Саратовской области

	Квалификационный разряд							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Месячный оклад (рублей)	9000	9036	9153	9360	9783	10206	10755	11268