



ПРАВИТЕЛЬСТВО САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 15 марта 2021 года № 163-П

г. Саратов

Об оплате труда работников государственных казенных учреждений социальной поддержки населения и учреждений социальной защиты и занятости населения министерства труда и социальной защиты Саратовской области

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

1. Утвердить принимаемое Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений социальной поддержки населения и учреждений социальной защиты и занятости населения министерства труда и социальной защиты Саратовской области.

2. Признать утратившим силу постановление Правительства Саратовской области от 19 февраля 2018 года № 80-П «Об оплате труда работников государственных казенных учреждений социальной поддержки населения министерства социального развития 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.

Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, связанные с оплатой труда работников государственного казенного учреждения Саратовской области «Комитет социальной защиты и занятости населения Энгельсского района», возникшие с 16 марта 2021 года.

**Вице-губернатор Саратовской области
Председатель Правительства
Саратовской области**



Р.В. Бусаргин

УТВЕРЖДЕНО
постановление Правительства
Саратовской области
от 15 марта 2021 года № 163-П

**Положение
об оплате труда работников государственных казенных учреждений
социальной поддержки населения и учреждений социальной защиты
и занятости населения министерства труда и социальной защиты
Саратовской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений социальной поддержки населения и учреждений социальной защиты и занятости населения министерства труда и социальной защиты 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 и учреждений социальной защиты и занятости населения министерства труда и социальной защиты 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 настоящему 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 настоящему 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 заместителей 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 заместителей 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 заместителям 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 заместителям 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 труда и социальной защиты области с учетом показателей и критериев оценки эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения, определяемых приказом министерства труда и социальной защиты области.

3.5.2. Премияльные 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 указанных работ;

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

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

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

Показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения определяются приказом министра труда и социальной защиты области.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения с учетом требований настоящего 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:

- доплату за выполнение работ различной квалификации;
- 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 определяется 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 определяется 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 определяется 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 показателей и критериев оценки результативности и качества работы работников Учреждения, определяемых руководителем Учреждения с учетом

рекомендаций министерства труда и социальной защиты области и мнения представительного органа работников Учреждения.

5.4. Премияльные 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 указанных работ;

премии по итогам работы за месяц, квартал, год.

Порядок премирования устанавливается локальным нормативным актом Учреждения с учетом показателей и критериев оценки результативности и качества работы работников Учреждения, определяемых руководителем Учреждения с учетом рекомендаций министерства труда и социальной защиты области и мнения представительного органа работников 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 1,8 должностного оклада (оклада);

стимулирующего характера:

Группа должностей	Группа по оплате труда руководителя	Количество должностных окладов
Административно-управленческий персонал (за исключением начальника подразделения и заместителя начальника подразделения)	I-IV	12,0

Административно-управленческий персонал (начальник подразделения, заместитель начальника подразделения) 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 заместителей 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 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 и учреждений социальной защиты и занятости населения министерства труда и социальной защиты Саратовской области

Размер

должностного оклада руководителя государственного казенного учреждения социальной поддержки населения и учреждения социальной защиты и занятости населения министерства труда и социальной защиты Саратовской области

Численность жителей обслуживаемых территорий	Группа по оплате труда руководителя	Должностной оклад (рублей)
свыше 200 тысяч человек	I	30420
от 80 тысяч человек включительно до 200 тысяч человек включительно	II	27431
от 29 тысяч человек включительно до 80 тысяч человек	III	26441
менее 29 тысяч человек	IV	22507

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников государственных казенных учреждений социальной поддержки населения и учреждений социальной защиты и занятости населения министерства труда и социальной защиты Саратовской области

Размеры

должностных окладов работников государственных казенных учреждений социальной поддержки населения и учреждений социальной защиты и занятости населения министерства труда и социальной защиты Саратовской области

№ п/п	Наименование должностей	Должностной оклад (оклад), рублей
Административно-управленческий персонал		
1.	Начальник подразделения*	19139
2.	Заместитель начальника подразделения*	18522
Основной персонал		
3.	Начальник отдела	17455
4.	Заместитель главного бухгалтера, заместитель начальника отдела	16997
5.	Юрисконсульт: 1 квалификационная категория 2 квалификационная категория без квалификационной категории	16411 15064 12527
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	16411 15064 12527
7.	Главный специалист	16411
8.	Ведущий специалист	15064
9.	Специалист 1 категории	13271
10.	Специалист 2 категории	12527
11.	Специалист	11325
12.	Ведущий психолог	16411
13.	Психолог 1 категории	15064
14.	Психолог 2 категории	13271
15.	Психолог	12527
16.	Специалист по социальной и психологической адаптации граждан	13271

17.	Ведущий профконсультант	16411
18.	Профконсультант I категории	15064
19.	Профконсультант II категории	13271
20.	Профконсультант	12527
21.	Специалист по закупкам	12527
22.	Архивариус	12527
23.	Документовед	11325
24.	Старший инспектор	10849

* вводятся при численности жителей обслуживаемых территорий свыше 200 тыс. человек.

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников государственных казенных учреждений социальной поддержки населения и учреждений социальной защиты и занятости населения министерства труда и социальной защиты Саратовской области

Размеры

окладов работников по профессиям рабочих государственных казенных учреждений социальной поддержки населения и учреждений социальной защиты и занятости населения министерства труда и социальной защиты Саратовской области

	Квалификационный разряд							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Месячный оклад (рублей)	10550	10594	10730	10973	11468	11964	12608	13209