



Утверждаю:

Директор:

Е.Н.Балдина

Приказ №5а от «30» января 2018г.

**Положение об оплате труда  
работников государственного казённого  
учреждения социального обслуживания  
Ярославской области Тутаевского социально-  
реабилитационного центра для  
несовершеннолетних**

2018год.

Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Ярославской области на основе следующих нормативных правовых документов:

**Трудового кодекса** Российской Федерации, **Указа Президента** Российской Федерации от 7 мая 2012г. № 597 « О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», **Программы** поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018г.г., утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012г. №2190-р, **Постановления Правительства** Ярославской области от 9 июля 2008 г. N 341-п "Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Ярославской области, **Закона Ярославской области** от 21 декабря 2004 г. N 64-з "Об оплате труда работников государственных учреждений Ярославской области", **Приказа** департамента труда и социальной поддержки населения Ярославской области от 20.09.2016г. №764 «О проведении мероприятий по оформлению трудовых отношений работников государственных учреждений социального обслуживания Ярославской области при введении эффективного контракта в целях совершенствования оплаты труда работников государственного казённого учреждения социального обслуживания Ярославской области Тутаевского социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних ( ГКУ СО ЯО Тутаевский СРЦ).

## 1. Общие положения

Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников государственного казённого учреждения социального обслуживания Ярославской области Тутаевского социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних (далее - Учреждение).

Положение подготовлено с учетом следующих условий:

- соблюдения основных гарантий, установленных нормами действующего трудового законодательства в Российской Федерации;
- определения условий оплаты труда, исходя из особенностей в содержании и условиях труда работников учреждения;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, условий труда;
- усиления стимулирующей роли тарифной части оплаты труда;
- использования системы поощрений за высокие результаты и качество выполнения работы, основанной на применении стимулирующих надбавок премирования;
- установления прав заведующим отделениями учреждения в оценке деловых качеств работников и результатов их труда;
- повышения эффективности использования бюджетных средств направляемых на оплату труда.

## 2. Оплата труда и квалификация работников учреждений

2.1. Заработная плата работников учреждения включает:

- должностные оклады по занимаемой должности (профессии);
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

2.2. Оплата труда работников учреждения предусматривает две формы тарифной оплаты:

- тарифная сетка для оплаты труда рабочих (дворник, повар, оператор стиральных машин, подсобный рабочий, сторож-вахтер, уборщик производственных и служебных помещений);
- схема должностных окладов для руководителей, специалистов, а также высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах (водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования).

На тарифную ставку и оклад начисляются предусмотренные трудовым законодательством выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты, установленные действующими нормативными правовыми актами, включая локальные нормативные акты учреждений.

2.3. В схемах должностных окладов по каждой отдельной должности определяются уровни квалификации, в соответствии с которыми устанавливаются должностные оклады с диапазоном (разница между максимальным и минимальным окладом) до 10 процентов.

2.4. Тарифная сетка по оплате труда рабочих учреждений включает в себя 8 разрядов.

2.5. Уровень квалификации специалиста определяется квалификационной (аттестационной) комиссией на основании имеющегося у специалиста образования и стажа работы.

2.6. Основными критериями для определения размера оплаты труда руководителя учреждения являются показатели группы по оплате труда, определяемые на основе объемных показателей.

К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обслуживаемых человек, сменность работы, организационная структура учреждения, функциональность деятельности, количество клиентов и другие показатели. Перечень объемных показателей утверждает учредитель - департамент труда и социальной поддержки населения Ярославской области.

2.7. Должностные оклады или тарифные ставки, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения.

2.8. Размер оплаты труда работников учреждения, устанавливаемый локальным нормативным актом учреждения, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, определяемого федеральным законодательством.

### **3. Установление должностных окладов и тарифных ставок**

3.1. Должностные оклады сотрудников учреждения устанавливаются в соответствии с диапазоном окладов в соответствии с Постановлением Правительства Ярославской области от «09» июля 2008г. №341-п «Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Ярославской области с последующими изменениями и дополнениями к нему.

3.2. Конкретный размер должностного оклада работника в пределах диапазона минимального и максимального размеров по должности устанавливается руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда учреждения, уровнем образования сотрудника, стажем работы и результатом прохождения аттестации.

При этом должен соблюдаться следующий порядок:

- минимальный оклад, предусмотренный для данной должности схемой должностных окладов специалистов устанавливается работнику, осваивающему профессиональные функции (должностные обязанности, установленные для данного уровня квалификации), выполняющему относительно несложные работы;

- средний оклад по должности или диапазону окладов применять для оплаты труда работника, в целом освоившего профессию (должностные обязанности, установленные для данного уровня квалификации) в соответствии с нормативными требованиями;

- максимальный оклад по должности или диапазону окладов устанавливается работнику, выполняющему должностные обязанности на высоком качественном уровне, решающему поставленные перед ним задачи на соответствующем профессиональном уровне.

3.3. При установлении должностных окладов работников квалификационная категория учитывается при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

#### 4. Надбавки и доплаты стимулирующего и компенсационного характера

4.1. Работникам учреждений, имеющим почетные звания: "Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации", "Заслуженный работник социальной сферы Ярославской области", "Заслуженный врач", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный работник здравоохранения", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный работник физической культуры", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Заслуженный работник физической культуры, спорта и туризма" Российской Федерации, Ярославской области, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, при условии соответствия почетного звания профилю выполняемой работы (специальности) к установленному должностному окладу производится начисление **надбавки** в размере 20 процентов.

Если работник имеет несколько почетных званий, начисление надбавки производится по одному из званий со дня присвоения почетного звания.

4.2. Руководителям и специалистам учреждений, устанавливаются **надбавки**:  
- за стаж педагогической работы более 25 лет или за стаж работы в учреждениях социальной защиты населения более 20 лет в размере 10 процентов к установленному окладу.

4.3. Руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений учреждения за стаж руководящей работы в учреждении более 10 лет и по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности устанавливается надбавка в размере 10 % к установленному должностному окладу;

4.4. Работникам всех типов учреждений, за исключением рабочих 1 и 2 разрядов, за продолжительность непрерывного стажа работы в учреждениях устанавливается **надбавка** в следующих размерах:

-10 процентов должностного оклада (тарифной ставки) - от одного года до трех лет;

-20 процентов должностного оклада (тарифной ставки)- от трех до пяти лет;

-30 процентов должностного оклада (тарифной ставки) - свыше пяти лет.

4.5. Рабочим 1 и 2 разрядов за продолжительность непрерывного стажа работы в учреждениях устанавливается **надбавка** в следующих размерах:

-5 процентов должностного оклада (тарифной ставки) - от трех до пяти лет;

-10 процентов должностного оклада (тарифной ставки) - свыше пяти лет

4.6. Молодым специалистам устанавливается **надбавка** в размере 30 процентов должностного оклада сроком на первые 5 лет работы.

4.7. Водителям автомобилей всех типов устанавливается надбавка в размере 10 % от должностного оклада (тарифной ставки). Водителям автобусов всех типов, устанавливается надбавка в размере 20 % от должностного оклада (тарифной ставки).

4.8. Руководителю учреждения устанавливается надбавка с коэффициентом 1.9.

4.9. Заместителям руководителя, заведующим отделений, главному бухгалтеру учреждения устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу в размере, не превышающем размер повышающего коэффициента, предусмотренный руководителю учреждения.

4.10. Сотрудникам учреждения, привлекаемым для работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов), производится **доплата** в размере 50 процентов тарифной ставки (должностного оклада) за фактически отработанное время.

4.11. Сотрудникам учреждения, занятым на работе в праздничные дни, производится **оплата не менее, чем в двойном размере**.

4.12. К должностному окладу педагогических и других работников учреждения, непосредственно осуществляющих работу с несовершеннолетними детьми, подростками с девиантным поведением и их семьями, устанавливается **доплата** 5 процентов должностного оклада, 15 процентов – медицинским работникам.

4.13. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается надбавка в размере 4% от должностного оклада.

4.14. Работникам отдельных категорий, замещающих должность по основному месту работы, устанавливается доплата к заработной плате пропорционально отработанному времени в сумме 7 000 рублей – среднему медицинскому персоналу учреждения.

4.15. Сотрудникам учреждения, имеющим одновременно право на несколько надбавок, размер выплаты определяется суммированием соответствующих надбавок.

## **5. Премирование сотрудников учреждения.**

5.1. Премирование работников государственного учреждения социального обслуживания Ярославской области Тутаевского социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних по результатам работы производится в соответствии с Положением о премировании, утверждаемым директором учреждения с учетом мнения представительного органа работников в целях повышения материальной заинтересованности работников в выполнении объемных показателей деятельности учреждения и его структурных подразделений, показателей эффективности деятельности работников из числа основного персонала и личного участия в обеспечении качественного и своевременного предоставления социальных услуг.

5.2. Конкретные показатели и размеры премирования за периоды работы и размеры разовых премий определяются локальными нормативными актами учреждения и устанавливаются приказом руководителя.

5.3. Размер премии руководителю учреждения определяется департаментом труда и социальной поддержки населения Ярославской области.

## **6. Заключительные положения**

Руководитель учреждения руководствуется Положением в целях обеспечения единого подхода при установлении системы оплаты труда работников учреждения.