

"Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях" (с изменениями и дополнениями), от 29 декабря 2007 г. N 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях" (с изменениями и дополнениями);

- постановления Правительства Ярославской области от 05.02.2008 N 17 "Об установлении тарифных коэффициентов и тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Ярославской области", (В редакции постановления Правительства ЯО от 03.02.2011 N 43-п).
- постановления Правительства Ярославской области от 09.07.2008 N 341-п «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Ярославской области и о признании утратившим силу постановления Администрации области от 19.12.2006 N 312-а». (с изменениями на 9 ноября 2022 года)

1.3. 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;
- учета при тарификации работ и работников требований Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также квалификационных справочников должностей руководителей, специалистов и служащих (межотраслевых и отраслевых);
- изменения структуры заработной платы, обеспечивающей усиление ее стимулирующего воздействия;
- использования системы поощрений за высокие результаты и качество выполнения работы, основанной на применении стимулирующих надбавок, компенсационных выплат и премирования;
- установления прав руководителя учреждения в оценке деловых качеств работников и результатов их труда;
- повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;
- учета общественного мнения об условиях оплаты труда работников.

2. Оплата труда и квалификация работников учреждения.

2.1. Заработная плата работников учреждения включает:

- должностные оклады (тарифные ставки) по занимаемой должности (профессии);
- размеры повышения должностных окладов (тарифных ставок);
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с условиями оплаты труда, определенными действующим трудовым законодательством и Положением.

2.2. Оплата труда работников учреждений предусматривает две формы:

- схемы должностных окладов для руководителей, специалистов и служащих;
- тарифные сетки для оплаты труда рабочих.

К должностному окладу (тарифной ставке) с учетом повышения в соответствии с разделом 4 «Положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Ярославской области» (далее **Положения**), утвержденного постановлением Правительства Ярославской области от 09.07.2008 N 341-п, начисляются предусмотренные трудовым законодательством выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные действующими нормативными правовыми актами, включая локальные нормативные акты учреждений.

2.3. В схемах должностных окладов руководителей, специалистов и служащих учреждений, приведенных в приложении 1 к Положению, 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 система оплаты труда рабочих учреждений, приведенная в приложении 2 к Положению, включает в себя 8 разрядов.

2.5. В отношении каждого работника учреждений определяется уровень квалификации с учетом его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов. Уровень квалификации работников учреждений определяется аттестационной комиссией.

Для должностей специалистов (за исключением должностей руководителей учреждений), требующих высшего образования или среднего профессионального образования, устанавливается не более четырех квалификационных уровней:

- специалист;
- специалист II квалификационной категории;
- специалист I квалификационной категории;
- ведущий специалист или специалист высшей квалификационной категории.

2.6. Основным критерием для определения размеров окладов руководителей учреждений являются группы по оплате их труда, определяемые на основе объемных показателей деятельности учреждений.

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

2.7. В соответствии с Порядком отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей, приведенным в приложении 3 к Положению, выделяют 4 группы учреждений по оплате труда руководителей. Аналогично схемам должностных окладов (тарифным ставкам) специалистов для каждой группы по оплате труда руководителей установлен диапазон минимального и максимального размеров должностных окладов руководителей.

2.8. Должностные оклады (тарифные ставки), предусмотренные Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими должностных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время в соответствии с действующим законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

2.9. В тех случаях, когда устанавливаемые работникам в соответствии с настоящим Положением должностные оклады (тарифные ставки) с учетом повышений, надбавок и доплат оказываются ниже суммы действующих тарифных ставок (окладов) с учетом повышений, надбавок и доплат, этим работникам за время их работы в той же должности в данном учреждении выплачивается соответствующая разница в заработной плате.

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. Конкретный размер должностного оклада работника в пределах диапазона минимального и максимального размеров по должности устанавливается руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда учреждения, результатом прохождения аттестации и с учетом мнения представительного органа работников данного учреждения. При этом должен соблюдаться следующий порядок:

- минимальный оклад, предусмотренный для данной должности схемой должностных окладов для руководителей, специалистов и служащих, устанавливается работнику, осваивающему профессиональные функции (должностные обязанности, установленные для данного уровня

- квалификации), выполняющему относительно несложные работы;
- средний оклад по должности или диапазону окладов следует 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.

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

Тарифная сетка, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки по разрядам оплаты труда работников учреждений устанавливаются в соответствии с разделом 1 тарифной системы оплаты труда рабочих учреждений, приведенной в приложении 2 к Положению.

Тарифные разряды оплаты труда тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений соответствуют тарифным разрядам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

4. Основания для повышения должностных окладов (тарифных ставок).

4.1. Молодым специалистам в возрасте до 30 лет включительно, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения образования соответствующего уровня (далее - молодой специалист) на период первых пяти лет работы производится повышение должностного оклада в размере 30 процентов. Молодым специалистам, окончившим с отличием образовательные организации соответствующего уровня профессионального образования по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, производится повышение должностного оклада в размере 40 процентов.

4.2. Размеры иных выплат работникам, устанавливаемые в процентах к должностным окладам, определяются исходя из должностного оклада, повышенного в соответствии с основаниями, указанными в данном разделе Положения.

5. Надбавки стимулирующего характера.

5.1. Работникам учреждения, имеющим почетные звания "Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации", "Заслуженный работник социальной сферы Ярославской области",

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

"Заслуженный врач", 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.

5.2. Работникам учреждения устанавливаются надбавки (за исключением работников, занимающих штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными требованиями):

- за ученую степень кандидата наук в размере 2 тысяч рублей с даты предоставления в организацию подтверждающих документов о присуждении ученой степени;
- за ученую степень доктора наук в размере 4 тысяч рублей с даты предоставления в организацию подтверждающих документов о присуждении ученой степени;
- за стаж педагогической работы более 25 лет или за стаж работы в учреждениях социальной защиты населения более 25 лет (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, аттестованных на соответствие занимаемой должности - стаж руководящей работы более 10 лет) в размере 10 процентов к установленному окладу.

5.3. Работникам учреждения за продолжительность непрерывного стажа работы в учреждении устанавливается надбавка в следующих размерах:

№ п/п	Наименование категории работников	Стаж непрерывной работы		
		от 1 года до 3 лет	от 3 до 5 лет	свыше 5 лет
1	2	3	4	5
1	Рабочие 1 и 2 разрядов		5% от должностного оклада (тарифной ставки)	10 % от должностного оклада (тарифной ставки)
2	Работники всех типов учреждений, за исключением рабочих 1 и 2 разрядов	10 % от должностного оклада (тарифной ставки)	20 % от должностного оклада (тарифной ставки)	30 % от должностного оклада (тарифной ставки)

5.4. Порядок исчисления стажа работы работников учреждений, дающего право на установление надбавок за стаж непрерывной работы, и выплаты этих надбавок приведен в приложении 5 к Положению.

5.5. Водителям автомобилей всех типов устанавливается надбавка в

размере 10 процентов от должностного оклада (тарифной ставки). Водителям автобусов всех типов устанавливается надбавка в размере 20 процентов от должностного оклада (тарифной ставки).

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

5.7. Руководителям учреждений устанавливается надбавка с коэффициентом до 3 в зависимости от группы по оплате труда и типа учреждения.

5.8. Работникам учреждений, имеющим одновременно право на несколько надбавок, указанных в данном разделе Положения, размер выплаты определяется суммированием соответствующих надбавок.

6. Премирование работников.

6.1. Премирование работников осуществляется по показателям эффективности их деятельности и критериям их оценки в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг в соответствии с Положением о премировании (Приложение 4), с учетом мнения представительного органа работников.

6.2. Премирование руководителей учреждений осуществляется по показателям эффективности деятельности учреждений и критериям их оценки, утверждаемым приказом департамента труда и социальной поддержки населения Ярославской области.

7. Доплаты стимулирующего и компенсационного характера.

7.1. Работникам, привлекаемым для работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов), доплата производится в размере 50 процентов тарифной ставки (должностного оклада).

7.2. Всем работникам учреждения за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается оплата в двойном размере. По желанию сотрудника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, а день отдыха оплате не подлежит.

7.3. К должностным окладам (тарифным ставкам) работников опасными для здоровья условиями труда устанавливается доплата в размере 4, 8 или 12% процентов должностного оклада (тарифной ставки) в соответствии с перечнем профессий и должностей по которым устанавливается компенсация по результатам специальной оценки условий труда (Приложение 5).

7.4. Перечень конкретных работ, профессий работников и конкретные размер доплат утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников, либо устанавливаются соответствующим коллективным договором.

8. Особенности регулирования оплаты труда отдельных категорий работников учреждений.

8.1. В соответствии с пунктом 8.2. Положения, устанавливается доплата к заработной плате пропорционально отработанному времени Работникам следующих категорий:

- социальный работник;
- заведующий отделением - врач-специалист, врачи;
- средний медицинский персонал учреждений, предоставляющих социальные услуги в стационарной форме;
- младший медицинский персонал учреждений, предоставляющих социальные услуги в стационарной форме;
- сиделка (помощник по уходу) учреждений, предоставляющих социальные услуги в стационарной форме.

Доплата к заработной плате осуществляется работникам, замещающим должность (принятым по профессии) по основному месту работы:

Остаток средств, выделяемых на доплаты, и средств надтарифного фонда после исчисленной доплаты распределяется между указанными категориями работников учреждения (п. 8.2 в ред. Постановления Правительства Ярославской области от 04.03.2020 N 188-п).

9. Заключительные положения.

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

9.2. Формирование фонда оплаты труда производится в соответствии с Порядком формирования фонда оплаты труда работников учреждений, приведенным в приложении 7 к Положению.

9.3. Порядок проведения тарификации работников учреждений приведен в приложении 8 к Положению.