



Председатель профкома
Евдокимова Н.А.



И.о. директора
ГБУ ЛО «Сиверский ресурсный центр»
М.Н.Фёдорова
приказ от 25.08.2020 № 211-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА сотрудников

**Государственного бюджетного учреждения
Ленинградской области
«Сиверский ресурсный центр по
содействию семейному устройству»**

пос. Сиверский
2020 год

1. Общие положения системы оплаты труда

1.1. Настоящее Положение об оплате труда сотрудников государственного бюджетного учреждения Ленинградской области «Сиверский ресурсный центр по содействию семейному устройству» (далее – Положение, ГБУ ЛО «Сиверский ресурсный центр» или Учреждение соответственно) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 года № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившим силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области» (далее – Положение о системах оплаты труда) и регулирует отношения в области оплаты труда, вопросы, связанные с определением размеров должностных окладов, порядком установления компенсационных, стимулирующих выплат, персональных надбавок работникам Учреждения.

Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в областном законе от 20 декабря 2019 года № 103-оз "Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области".

1.2. Настоящее Положение направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников за качественное и своевременное выполнение возложенных на них должностных обязанностей, ориентировано на учет индивидуальных качеств работника, обеспечивающих высокую личную результативность его работы в достижении основных показателей эффективности деятельности Учреждения.

1.3. Определение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников, размеры компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Нормы рабочего времени.

1.5.1. Нормы часов педагогической работы за должностной оклад определяется согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников Учреждения

устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

1.5.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

за 18 часов педагогической работы в неделю – педагогам дополнительного образования, руководителю физического воспитания;

за 24 часа педагогической работы – музыкальному руководителю;

за 30 часов педагогической работы в неделю – воспитателям учреждения; инструкторам по физической культуре;

за 36 часов педагогической работы в неделю: педагогу-психологу, социальному педагогу, педагогу-организатору, методисту, инструктору по труду.

1.5.3. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 1.5.2 регулируется правилами внутреннего трудового распорядка

1.5.4. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью от 30 минут до 1 часа, как правило, через 4 часа после начала работы. Перерыв не включается в рабочее время, и работник может использовать его по своему усмотрению. При непрерывной работе, где условия работы не позволяют установить перерыв для отдыха и питания, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены.

2. Размеры и порядок установления ставок заработной платы (должностной оклад) и межуровневых коэффициентов.

2.1. Под должностным окладом в настоящем Положении понимается фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение им нормы труда или трудовых обязанностей определенной сложности за месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).

Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (ставок заработной платы) более высоких, чем соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

2.3. Размер должностного оклада работника устанавливается в трудовом договоре.

2.4. Размер оплаты труда Работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

2.5. Определение размеров должностных окладов (окладов, ставок, заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

2.6. По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных Положением о системах оплаты труда.

2.7. Должностной оклад (ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается Учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой областными законами об областном бюджете Ленинградской области, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее – минимальный уровень должностного оклада (ставки заработной платы)).

Устанавливаемый Учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в два раза с учетом ограничений, установленных пунктом 2.2 настоящего Положения.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных приложениями к Положению о системах оплаты труда, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

2.8. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:

по общеотраслевым профессиям рабочих – согласно приложению 1 к Положению о системах оплаты труда;

по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих – согласно приложению 2 к Положению о системах оплаты труда;

по должностям работников образования – согласно разделу 1 приложения 5 к Положению о системах оплаты труда;

по должностям работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг – согласно разделу 1 приложения 8 к Положению о системах оплаты труда.

2.9. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается Распоряжением Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области в трудовом договоре (контракте), определяемого путем умножения среднего уровня должностных окладов (ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу учреждения (далее – СДО), относимых к основному персоналу, на коэффициент масштаба управления Учреждением.

2.10. Перечень должностей, относимых к основному персоналу, определяются согласно раздела 4 приложения 5 к Положению о системах оплаты труда.

2.11. Величина СДО определяется как среднее арифметическое уровней должностных окладов работников, относимых к основному персоналу и включенных в штатное расписание.

2.12. Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения.

2.13. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителя.

Порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя устанавливается согласно разделу 5 приложения 5 Положения о системах оплаты труда.

2.14. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются Учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, равного:

90 проц. минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения – для прочих заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения.

3. Повышение должностных окладов (ставок заработной платы)

3.1. К должностным окладам (ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значения которых определяются в соответствии с Положением о системах оплаты труда. Повышающий коэффициент специфики территории устанавливается в зависимости от расположения постоянного рабочего места работника в соответствии с условиями трудового договора с работником в следующих размерах:

Расположение постоянного рабочего места	Коэффициент специфики территории
3 группа: территория Ленинградской области	1,0

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (ставке заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) работника.

3.2. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных

бухгалтеров учреждений) применяется повышающий коэффициент уровня квалификации для работника.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
1	2	3
Педагогические и медицинские работники	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20
	вторая категория	0,10

Наличие квалификационной категории, классности подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

3.3. Надбавка за почетные, отраслевые звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и (или) Положением о системах оплаты труда, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание "Заслуженный", «Народный»	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области», звание «Почетный спасатель Ленинградской области», звание «Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области», звание «Почетный работник культуры Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого звания.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

4. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

Компенсационные выплаты – это доплаты и надбавки за выполнение дополнительных работ, связанных с деятельностью Учреждения и не входящих в круг основных обязанностей работника, и условия, отклоняющиеся от нормальных, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.1. Компенсационные выплаты устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения в процентном отношении к должностному окладу работников.

4.2. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

4.3. По результатам специальной оценки условий труда локальным нормативным актом Учреждения утверждается перечень профессий и должностей работников учреждения, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда с указанием размера повышения.

4.4. Работникам учреждений устанавливаются, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не менее:

Степень вредности условий труда	Надбавка, проц. от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
1	2
3 класс, подкласс 3.1	4
3 класс, подкласс 3.2	8
3 класс, подкласс 3.3	12
3 класс, подкласс 3.4	16
4 класс	24

4.5. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и приказом руководителя учреждения.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады, (выплаты по ставке заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

Установление доплат производится за:

- совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ – в пределах фонда заработной платы по вакантной должности;
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – в пределах фонда заработной платы по должности отсутствующего работника.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Настоящий пункт не распространяется на руководителя учреждения.

4.6. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере – 20 проц. должностного оклада (ставки заработной платы), рассчитанного за час работы, в период с 22-00 часов до 6-00 часов.

4.7. Отдельным категориям работников устанавливается доплата за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей в размере- 20%.

Выплата назначается педагогическим работникам, помощникам воспитателей, а также медицинским работникам в соответствии с приложением 16 пункт 11, сноска 12 Положения о системах оплаты труда.

4.8 Отдельным категориям работников устанавливается доплата за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами в размере 20%

Выплата назначается педагогическим работникам, помощникам воспитателя, библиотекарям в соответствии с приложением 16 пункт 9-10 сноска 10-11 Положения о системах оплаты труда.

4.9. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки, в соответствии с трудовым законодательством (ст.153 Трудового кодекса РФ).

По желанию работника работа в выходной день может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха.

4.13. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного Учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

5. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с Положением «О порядке установления стимулирующих выплат и оказания материальной помощи сотрудникам», с учетом мнения представительного органа работников и созданной в Учреждении комиссии по утверждению стимулирующих выплат.

5.2. Стимулирующие и иные выплаты работникам осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.3. Стимулирующие и иные выплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы работникам и учитываются во всех случаях исчисления средней заработной платы.

5.4. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- 3) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- 4) профессиональная стимулирующая надбавка;
- 5) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

5.5. Установление работникам иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пункте 5.4. настоящего Положения, не допускается.

5.4.1. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются:

руководителям обособленных структурных подразделений (филиалов) учреждения – по итогам работы учреждения и (или) структурного подразделения (филиала) учреждения;

работникам Учреждения – по итогам работы учреждения и (или) структурного подразделения (филиала) учреждения, и (или) по итогам работы конкретного работника.

5.4.2. Стимулирующая надбавка по итогам работы выплачивается с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения, обособленного структурного подразделения, филиала, работника – ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) и (или) критериев оценки деятельности учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности).

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно.

Совокупность КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывает качество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера ставки заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат, также и объем выполненных работником работ.

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ, критериев оценки деятельности.

Способ определения установления базового размера премиальных выплат по итогам работы утверждается локальным нормативным актом учреждения ежегодно.

5.4.3. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения, а для руководителя Учреждения – по решению Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области.

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 проц. базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

5.4.4. Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени.

Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы, окладно - ставочной части заработной платы либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников сроком на один год единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

5.4.5. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

к профессиональным праздникам;

к юбилейным датам;

в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников и устанавливается приказом руководителя по Учреждению в каждом конкретном случае.

Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2 проц. фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

5.5. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей.

5.19. Работникам не устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы в следующих случаях:

1) наличие дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;

2) невыполнение показателей эффективности и результативности работы;

3) выявление нецелевого использования бюджетных средств, а также имущества учреждения;

4) привлечение работника к административной, уголовной, гражданско-правовой, материальной ответственности в отчетном периоде;

5) выявление фактов нарушения требований, установленных действующим законодательством Российской Федерации.

Пронумеровано, пронумеровано и скреплено

печатью 12 / 26 сентября листов

« 05 » сентября 2020 года

И.о. директора М.Н. Федорова

