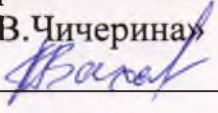


СОГЛАСОВАНО
председатель профсоюзной
организации ТОГБУ «Центр
поддержки семьи и помощи детям
им. Г.В.Чичерина»

 М.Г.Захарова

« 31 » января 2026 года

УТВЕРЖДЕНО приказом ТОГБУ
«Центр поддержки семьи и помощи
детям им. Г.В.Чичерина»

« 31 » января 2026 года

№ 12



**Положение
об оплате труда работников
ТОГБУ «Центр поддержки семьи и помощи детям им. Г.В.Чичерина».**

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников ТОГБУ «Центр поддержки семьи и помощи детям им. Г.В.Чичерина» (далее - Положение), разработано в соответствии со ст. 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом области от 05.02.2016 № 629-3 «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением администрации Тамбовской области от 06.06.2017 №532, постановлением администрации области от 11.02.2019 №126 «О внесении изменений в постановление администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 г. Постановлением Правительства Тамбовской области от 24.11.2025 № 629 «О внесении изменений в постановление администрации области от 06.06.2017 г №552 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Тамбовской области» (в редакции от 31.01.2024) (далее положение).

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников ТОГБУ «Центр поддержки семьи и помощи детям им. Г.В.Чичерина» (далее — учреждение), подведомственное министерству образования и науки Тамбовской области.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (минимальных должностных окладов),

минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) работников учреждения, с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования;

виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

виды выплат стимулирующего характера, условия их установления и выплаты;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим положением с учетом мнения представительного органа работников учреждения;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктом 4.1., абзацами вторым- тринадцатым пункта 4.2 и пунктом 4.5. положения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

1.7. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.7.1. наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном

функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

1.7.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.7.3. совершенствование структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (в части повышения доли выплат по окладам в структуре заработной платы), для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждения и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих сферах деятельности.

1.8. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Выплата заработной платы работнику учреждения производится за счет средств бюджета Тамбовской области и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

II. Минимальные оклады (минимальные должностные оклады), минимальные ставки заработной платы работников по квалификационным уровням ПКГ с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования

2.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», от 06.08.2007 года № 525 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением администрации области от 11.02.2019 №126 «О внесении изменений в постановление администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

2.2. Минимальные оклады (минимальные должностные оклады), минимальные ставки заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения установлены с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования (за счет всех источников финансового обеспечения) в приложении к положению.

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, устанавливаемые учреждением, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением администрации Тамбовской области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

2.3. Для установления единых подходов в определении предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности работников в учреждениях, применяются:

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 №761н;

по должностям работников здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.) - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 № 541н.

по общепрофессиональным должностям служащих (бухгалтеры, документовед и др.) - квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37 (с изменениями и дополнениями);

по общепрофессиональным профессиям рабочих — тарифно-квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 10.11.1992 №31.

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр,

слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп

ТОГБУ «Центр поддержки семьи и помощи детям им. Г.В. Чичерина»

Квали- фикаци- онный Уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Минимальный клад (минимальный должностной оклад), ставка заработной платы (рублей в месяц)
1	2	3
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня		
1.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кухонный рабочий, дворник, уборщик служебных помещений, машинист по	8885
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня		
2.1. Профессионально-квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих"		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	10156
2.2 Профессионально-квалификационная группа "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня "		
1	Младший воспитатель	10156
2.3. Профессионально-квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня "		

2	Заведующий складом, заведующий хозяйством	10156
2.4. Профессионально-квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
1023 2	Медицинская сестра	11679
3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		
3.1. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников		
1	Инструктор по труду	13987
2	Педагог дополнительного образования; социальный педагог	15812
3	Воспитатель; методист, педагог-психолог	17028
4	Руководитель физического воспитания	18245
3.2. Профессионально-квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
1	Бухгалтер, документовед, контрактный управляющий,	12735
2	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» бухгалтер	15282
3.3. Профессионально-квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
2	Врачи-специалисты	15282

IV. Выплаты компенсационного характера, основы их установления

Для работников учреждения устанавливаются виды выплат компенсационного характера:

4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производятся в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 1 января 2014 года, а по окончании срока ее действия (5 лет) по результатам специальной оценки условий труда (ч.4 ст. 27 ФЗ № 429 от 28.12.2013 «О специальной оценке условий труда»).

4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от

нормальных: при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения;

в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (законных представителей);

для работников ТОГБУ «Центр поддержки семьи и помощи детям им. Г.В. Чичерина» - 50%.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда учреждения или иным локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

4.3. Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации в учреждениях может применяться суммированный учет рабочего времени. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад) доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не

подлежит.

Выплаты работникам за работу в ночное время в размере до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, определяется в соответствии с Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства РФ от 18.09.2006 № 573 (в ред. от 31.01.2012).

Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) за работу со сведениями, имеющими степень секретности, составляет:

- «Особой важности» - 75 процентов;
- «Совершенно секретно» - 50 процентов;
- «Секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 15 процентов, без проведения проверочных мероприятий - 10 процентов.

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения и конкретизируются трудовыми договорами.

V. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления

5.1. Для работников учреждений могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет;
- премиальные выплаты
- премиальные выплаты по итогам работы. Период, за который

выплачивается премия (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год). С целью поощрения работников за своевременное и качественное выполнение (участи в выполнении) в оперативном режиме на высоком профессиональном уровне внеплановых заданий, отличающихся важностью решаемых вопросов, срочностью и большим объемом, единовременно выплачивается премия за выполнение особо важных и срочных работ.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним. Назначение работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

5.3. Порядок, условия, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются учреждениями самостоятельно с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников данного учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются в трудовых договорах с работниками.

Показатели эффективности деятельности работников, учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Не допускается использование выплат стимулирующего характера в целях повышения уровня оплаты без увязки с результатами и эффективностью деятельности учреждения и каждого работника. Размер вознаграждения должен определяться на основе объективной оценки результатов труда.

5.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются учреждением самостоятельно на основании критериев, позволяющих оценить интенсивность труда работников. Перечень критериев определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

- за непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

- за наличие первой или высшей квалификационной категории;

- за работу в сельской местности, рабочих поселках;

- молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;

по иным основаниям, установленным коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, характеризующими интенсивность труда работников.

Выплаты за наличие первой или высшей квалификационной категории устанавливаются по результатам аттестации с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции: за первую категорию -20 процентов от оклада (должностного оклада); высшую-30 процентов от оклада (должностного оклада).

Выплата за работу в сельской местности, рабочих поселках устанавливается в размере до 25 процентов от оклада (должностного оклада).

Ежемесячная денежная выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность, устанавливается в соответствии с Законом Тамбовской области от 26.12.2017 № 196-3 «О дополнительных мерах стимулирования педагогических работников».

5.5. Выплаты за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать работникам за достижения в профессиональной деятельности. Показатели, характеризующие достижения в профессиональной деятельности, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, при этом учитываются следующие достижения работника:

наличие почетного звания с наименованием «заслуженный», «народный», «отличник», «почетный работник» и других по профилю учреждения устанавливается 20 процентов от оклада (должностного оклада);

наличие государственных и ведомственных наград, в том числе почетных званий и знаков отличия Российской Федерации (РСФСР, СССР), ведомственных наград Министерства просвещения Российской Федерации, а также других почетных званий и ведомственных наград при условии соответствия государственных (ведомственных) наград и почетных званий направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности - устанавливается 20 процентов от оклада (должностного оклада);

наличие должности «ведущий», «главный», «заведующий»- устанавливается 9 процентов от оклада (должностного оклада);

подготовка призеров конкурсов;

наличие иных достижений, установленных коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Надбавка за квалификацию водителям устанавливается в зависимости от наличия соответствующей категории:

Вид доплаты	Размеры доплаты, (%)
За наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	До 20

За наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д»	До 10
--	-------

5.6. Надбавка за стаж работы может предоставляться работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж работы включается:

время фактической работы в данном учреждении;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Стаж непрерывной работы в учреждении	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
До 3 лет	3%
от 3 до 5 лет	5%
от 5 до 15 лет	10%
От 15 до 18 лет	15%
От 18 до 20 лет	20%
от 20 и более	30%

5.7. Конкретный размер надбавки за общий стаж работы в Центре определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

5.8. Надбавка за стаж работы производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника), в пределах фонда оплаты труда.

5.9. В случае если у работника учреждения право на назначение или изменение надбавки за общий стаж работы в Центре наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.10. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения важных, сложных и срочных работ).

5.11. Период, за который выплачивается премия (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), конкретизируется локальным нормативным актом работодателя. С целью поощрения работников за своевременное и

качественное выполнение (участие в выполнении) в оперативном режиме на высоком профессиональном уровне внеплановых заданий, отличающихся важностью решаемых вопросов, срочностью и большим объемом, единовременно выплачивается премия за выполнение особо важных и срочных работ.

При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

- участие в инновационных проектах;

- подготовка объектов к учебному году;

- устранение последствий аварий;

- подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей;

- участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;

- соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;

- другие показатели, установленные с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

5.12. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления определяются положением об оплате труда работников учреждения либо иным локальным нормативным актом работодателя, трудовыми договорами.

5.13. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда работником учреждения.

Выплаты стимулирующего характера могут выплачиваться за счет средств вакантных должностей (в связи с отсутствием основных работников) и могут носить ежемесячный, ежеквартальный и годовой характер.

5.15. Дополнительные выплаты социального характера, которые могут быть установлены работникам учреждения:

- единовременные пособия (выплаты вознаграждения) при выходе на пенсию, единовременные пособия увольняемым работникам;

- материальная помощь, представленная по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее.

VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера

6.1. Оплата труда заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается сроком на один год с 01 сентября текущего года по 31 августа года, следующего за текущим, и включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем, установленным настоящим положением.

6.2. Условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом в соответствии с типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

6.3. Должностной оклад заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10% ниже должностного оклада руководителя учреждения трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

6.4. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются 20 процентов к должностному окладу за:

заслуженный»; «отличник», «почетный работник» по профилю учреждения.

В случае если у заместителя руководителя, главного бухгалтера имеется несколько оснований для установления повышающего коэффициента за наличие почетного звания, размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель;

6.5. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных до 25%;

за работу с вредными или опасными условиями труда - до 25 % от оклада (должностного оклада);

в организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (законных представителей) -50 % от оклада (должностного оклада);

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Размер надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами определяется локальным актом работодателя в соответствии с пунктом 4.4 раздела 4 положения.

Размер выплат компенсационного характера (за совмещение профессий (должностей) устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютной сумме, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от должностного оклада.

6.6. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы в учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и сложных работ.

При установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения учитывается работа в сельской местности, рабочих поселках. Выплата за работу в сельской местности, рабочих поселках устанавливается в размере 25 процентов от должностного оклада.

При установлении выплат за качество выполняемых работ заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения учитывается наличие почетного звания с наименованием «заслуженный», «отличник», «почетный» работник» и других по профилю учреждения.

При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- подготовка объектов к учебному году;
- устранение последствий аварий;
- подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей;
- участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;
- соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;
- другие показатели, установленные с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

При премировании по итогам работы (месяц, квартал, конец учебного года, 9 месяцев, год) учитывается в пределах фонда оплаты труда.

6.7. Размер выплаты за стаж непрерывной работы в данном учреждении или стаж непрерывной работы в должности заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с пунктами 5.5- 5.6 - 5.8 положения.

6.8. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются к должностному окладу.

6.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается в размер не превышающего трехкратного размера.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения зависит от масштабов руководства учреждением (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений, сложности труда), целевых показателей эффективности работы учреждения.

VII. Выплаты социального характера для работников учреждения, основные условия их установления и начисления

7.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

7.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, в том числе выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

7.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

7.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

7.1.4. Компенсация работникам морального вреда, определяемая соглашением сторон трудового договора или судом за счет средств учреждения;

7.1.5. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

7.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 7.1 настоящего положения, может выплачиваться материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на лечение и приобретение медикаментов, в связи с юбилейными датами (50,55,60, 65 лет и каждые

последующие через 5 лет), на погребение и прочие нужды.

7.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на: соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, на предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое.

Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и из внебюджетных источников.

7.4. Конкретные виды выплат социального характера устанавливаются работодателем в соответствии с выплатами социального характера, определенными в настоящем положении, в пределах фонда оплаты труда.

7.5. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 7.1 настоящего положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.