

ЛИПЕЦКАЯ ОБЛАСТЬ
Управление социальной политики

Областное бюджетное учреждение
«Центр социальной защиты населения Липецкой области»
(ОБУ «ЦСЗН Липецкой области»)

П Р И К А З

«30» 09. 2022

№ 1445

Об утверждении положения об оплате
труда работников учреждения

В целях регулирования правоотношений, связанных с оплатой труда
работников учреждения

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников областного
бюджетного учреждения «Центр социальной защиты населения Липецкой
области» (приложение).

Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор учреждения



К.Д. Горбачева

Бирюкова И.Ю.

Визы:


Рудакова Н.В.



Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной
организации ОБУ «ЦСЗН Липецкой области»

Приложение
к приказу от 30.09.22 № 1445

 Лагунникова Т.Н.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ областного бюджетного учреждения «Центр социальной защиты населения Липецкой области»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения, связанные с оплатой труда работников областного бюджетного учреждения «Центр социальной защиты населения Липецкой области» (далее - Учреждение).

Оплата труда работников Учреждения осуществляется по отраслевой системе оплаты труда, исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих», постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 20.02.1984 № 58/3-102 «Квалификационный справочник профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады», законом Липецкой области от 07.10.2008 № 182-03 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлениями администрации Липецкой области от 14.08.2017 № 375 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений социальной защиты населения» и от 30.10.2008 № 297 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных бюджетных учреждений».

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения основывается на следующих принципах:

- соблюдение основных гарантий, установленных трудовым законодательством;
- дифференциация заработной платы исходя из сложности, результатов работ, уровня образования и стажа работы по профессии, условий труда;
- применение доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Размер заработной платы работников Учреждения устанавливается исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по занимаемой должности

(профессии), компенсационных и стимулирующих выплат, закрепляется коллективным договором и не должен быть ниже установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Липецкой области, заключенным между администрацией Липецкой области, объединением работодателей Липецкой области и Федерацией профсоюзов Липецкой области минимального размера оплаты труда.

1. Установление должностных окладов и тарифных ставок

2.1. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих учреждения устанавливаются согласно приложению 3 к Закону Липецкой области от 07.10.2008 № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных учреждений» по профессиональным

квалификационным группам в соответствии с квалификационной категорией по критериям установления окладов, или группе по оплате труда руководителей.

Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, единые для всех бюджетных учреждений, устанавливаются согласно приложению 7 Закона Липецкой области от 07.10.2008 № 182-ОЗ.

Должностные оклады медицинских, педагогических работников, работников культуры, спорта и других, работающих в учреждении, определяются в порядке, установленном для соответствующих областных государственных бюджетных учреждений образования и науки, культуры и искусства, здравоохранения и других (приложения к вышеуказанному закону).

Должностные оклады специалистов и служащих устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, предусмотренных Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденный Постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Постановлением Правительства РФ от 27.06.2016 № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными Фондами РФ, государственными и муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находятся в государственной собственности или муниципальной собственности» и нормативными правовыми актами отраслевых министерств и ведомств, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.»)

2.2. Должностные оклады по должностям заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже предусмотренного по должности руководителя Учреждения.

2.3. Высококвалифицированными рабочими 10 разряда в Учреждении считаются водители, работающие на автобусах, микроавтобусах, специальных легковых автомобилях («Технологическая» и другие), имеющие I класс и занятые перевозкой обслуживаемых. Водителями I класса считаются водители, имеющие водительское удостоверение категории В, С, D.

2.4. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации комиссии по рассмотрению вопросов оплаты труда работников Учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.5. При установлении должностных окладов работникам в зависимости от квалификационной категории учитывается специальность работника, по которой ему присвоена квалификационная категория.

2.6. Руководителям и специалистам, работающим в сельской местности, согласно пункту 34 статьи 4 Закона Липецкой области от 07.10.2008 № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных учреждений», устанавливается доплата к заработной плате в размере 25 процентов.

2.7. Доплата за работу в сельской местности устанавливается от должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Размер выплат компенсационного характера и порядок их установления

3.1. Виды выплат компенсационного характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в областных государственных бюджетных учреждениях, утвержденным постановлениями администрации Липецкой области от 14.08.2017 № 375 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений социальной защиты населения», от 30.10.2008 № 297 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных учреждений».

Для директора Учреждения выплаты компенсационного характера устанавливаются управлением социальной политики в соответствии с постановлением администрации Липецкой области от 30.10.2008 № 297 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных бюджетных учреждений».

3.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Должностные оклады (тарифные ставки) работников учреждения повышаются на 15 процентов за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: за работу с гражданами с ограниченными возможностями и пожилого возраста (Приложение № 1).

3.4. Должностные оклады (тарифные ставки) работников учреждения повышаются на 20 процентов за работу с детьми и женщинами, находящимися в трудной жизненной ситуации (Приложение № 2).

3.5. Должностные оклады (тарифные ставки) работников учреждения повышаются на 25 процентов за работу с лицами без определенного места жительства (Приложение № 3).

3.6. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов (по результатам специальной оценки условий труда) производится выплата в следующих размерах:

при подклассе условий труда 3.1 - 4% должностного оклада (тарифной ставки);

при подклассе условий труда 3.2 - 6% должностного оклада (тарифной ставки);

при подклассе условий труда 3.3 - 8% должностного оклада (тарифной ставки).

Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с действующими результатами специальной оценки условий труда устанавливаются в размерах, установленных по результатам такой оценки.

3.7. Работнику, имеющему право на повышение должностного оклада (тарифной ставки) по двум и более основаниям, изложенным в пунктах 3.3-3.6, повышение производится не более чем на 30 процентов.

3.8. Выплата за работу с вредными и опасными условиями труда и работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (с гражданами с ограниченными возможностями и пожилого возраста; с детьми и женщинами, находящимися в трудной жизненной ситуации; с лицами без определенного места жительства) производится без учета других надбавок и доплат.

3.9. Работникам Учреждения при совмещении должностей (профессий) оплата производится с учетом повышения за работу с вредными и опасными условиями труда и с учетом выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (с гражданами с ограниченными возможностями и пожилого возраста; с детьми и женщинами, находящимися в трудной жизненной ситуации, с лицами без определенного места жительства).

3.10. Выплаты за сверхурочную работу, работы в выходные и праздничные дни исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом надбавок и доплат.

3.11. Выплаты за увеличение объема работы, расширение зон обслуживания и за совмещение профессий (должностей) или исполнение

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются приказом руководителя Учреждения на основании личного заявления работника и служебной записки руководителя структурного подразделения. Размер доплаты устанавливается приказом руководителя Учреждения с учетом объема дополнительной работы в процентном отношении от должностного оклада (тарифной ставки) работника без учета других надбавок и доплат или в твердом размере в пределах планового фонда заработной платы.

3.12. Работникам Учреждения, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам других видов деятельности, компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с условиями оплаты труда работников Учреждения.

4. Порядок установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации Липецкой области от 14.08.2017 № 375 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений социальной защиты населения», в пределах средств, выделенных на эти цели.

Для директора, заместителей и главного бухгалтера Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с постановлением администрации Липецкой области от 30.10.2008 № 297 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных учреждений.

4.2. Выплаты стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета выплат компенсационного характера и других доплат.

4.3. Работникам Учреждения за выслугу лет в зависимости от стажа работы устанавливается надбавка в следующих размерах:

- от одного до пяти лет - в размере 10 процентов должностного оклада (тарифной ставки);
- от пяти до десяти лет - в размере 20 процентов должностного оклада (тарифной ставки);
- от десяти до пятнадцати лет - в размере 25 процентов должностного оклада (тарифной ставки);
- свыше пятнадцати лет - 30 процентов должностного оклада (тарифной ставки).

При установлении надбавки за выслугу лет учитываются периоды:

- замещения государственных, муниципальных должностей государственной, муниципальной службы Российской Федерации;
- замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации.

В стаж работы для установления выплаты за выслугу лет засчитываются периоды работы при условии, что полученные в указанные периоды опыт и

знания необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности, на основании приказа руководителя учреждения.

4.4. По решению комиссии по рассмотрению вопросов оплаты труда работников Учреждения в стаж работы могут быть включены иные периоды службы (работы), опыт и знания по которой стали необходимыми для выполнения обязанностей по замещающей должности. Состав комиссии, Положение о комиссии утверждаются приказом директора Учреждения.

4.5. Изменение размера надбавки за выслугу лет в Учреждении производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки.

4.6. Работникам Учреждения, выплата за наличие государственной награды – почётного звания «Заслуженный», учёной степени кандидата наук и работающим по соответствующему профилю устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада.

При наличии почётного звания и учёной степени выплата к должностному окладу устанавливается по одному из оснований.

4.7. Водителям автомобилей устанавливаются надбавки:

а) за классность:

- 1 класс (имеющим водительское удостоверение категорий В, С, D) – 25 % от тарифной ставки;

- 2 класс (имеющим водительское удостоверение категории В, С) – 10 % от тарифной ставки;

б) за безаварийную работу – 25 % от тарифной ставки.

В случае если по вине водителя Учреждения произошло дорожно-транспортное происшествие выплата надбавки за безаварийную работу не производится за месяц, в котором произошло происшествие.

4.8. В целях материальной заинтересованности работников Учреждения в достижении высоких результатов и качества предоставления социальных услуг населению осуществляются выплаты за интенсивность, высокие результаты работы.

Размеры стимулирующей выплаты за интенсивность, высокие результаты работы устанавливаются приказом директора Учреждения на год.

4.9. Перечень показателей эффективности деятельности работников Учреждения по критериям оценки труда утверждается приказом директора Учреждения. Эти выплаты исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других надбавок и доплат.

4.10. Оценка выполнения утвержденных показателей эффективности деятельности работников Учреждения осуществляется ежемесячно комиссией по рассмотрению вопросов оплаты труда работников Учреждения на основании служебных записок руководителей структурных подразделений и утверждается приказом директора Учреждения.

Состав комиссии, Положение о комиссии утверждается приказом директора Учреждения.

4.11. Вновь принятым работникам выплата за интенсивность, высокие результаты работы устанавливается на первые два месяца без учета показателей эффективности деятельности.

4.12. По итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) при наличии экономии фонда заработной платы, на основании приказа директора учреждения, производятся премиальные выплаты работникам учреждения в соответствии с утвержденными показателями премирования, за исключением работников которые на дату подписания приказа не состояли в трудовых отношениях с работодателем.

Перечень показателей премирования утверждается приказом директора Учреждения.

Оценка выполнения утвержденных показателей премирования по итогам работы за месяц осуществляется комиссией по рассмотрению вопросов оплаты труда работников Учреждения на основании служебных записок руководителей структурных подразделений и утверждается приказом директора Учреждения.

Состав комиссии, Положение о комиссии утверждается приказом директора Учреждения.

Премиальные выплаты исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом всех надбавок и доплат:

- ежемесячной выплаты за выслугу лет;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющих от нормальных;
- выплаты за интенсивность, высокие результаты труда и качество выполняемых работ;
- выплаты за безаварийную работу;
- выплаты за классность;
- выплаты за наличие государственной награды – почетного звания «Заслуженный», учетной степени кандидата наук и работающим по соответствующему профилю.

Премии могут быть выплачена в твердом размере.

4.13. Установление других видов поощрения, не связанных с результатами работы, не допускается.

4.14. Работникам Учреждения, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам других видов деятельности стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с условиями оплаты труда работников Учреждений других видов деятельности.

4.15. По итогам работы за определенный период работникам Учреждения могут выплачиваться премии за счет средств от оказания платных услуг.

4.16. Директору Учреждения надбавка за интенсивность, высокие результаты работы за определенный период устанавливается приказом Управления социальной политики Липецкой области.

5. Выплата единовременной материальной помощи

5.1. За счет экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана единовременная материальная помощь в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет), смертью близких родственников в размере должностного оклада в соответствии с приказом директора на основании письменного заявления работника или ходатайства руководителя структурного подразделения.

5.2. В особых случаях, работникам учреждения, оказавшимся в тяжелом материальном положении, может быть оказана материальная помощь на основании личного заявления и документов, подтверждающих наличие обстоятельств, являющихся основанием для оказания материальной помощи.

5.3. Основание, размер выплаты и решение о предоставлении материальной помощи работникам в трудной жизненной ситуации или отказе в ее предоставлении, принимается комиссией по рассмотрению вопросов оплаты труда работников Учреждения и оформляется в виде Протокола заседания Комиссии.

5.4. Работник учреждения, оказавшийся в тяжелом материальном положении, представляет следующие документы:

- заявление на предоставление материальной помощи;
- документы, подтверждающие трудную жизненную ситуацию (направления и эпикризы из лечебных учреждений, справка о заболевании, справка об инвалидности и прочее);
- документы, подтверждающие понесенные заявителем расходы (чеки, счета на предоставление услуг и прочее);
- прочие документы, подтверждающие наличие обстоятельств, являющихся основанием для оказания материальной помощи.

Единовременная материальная помощь директору учреждения выплачивается по письменному согласованию с Управлением социальной политики Липецкой области.

5.5. Размер материальной помощи в связи с тяжелым материальным положением не может превышать 20000 руб.

5.6. Комиссия вправе отказать в предоставлении материальной помощи, в т.ч. в случаях:

- обращение на возмещение затрат по протезированию, имплантации зубов и связанных с указанными процедурами услуг;
- обращения на возмещение затрат на проведение медицинских процедур в эстетических целях;
- обращения на возмещение затрат на проведение нетрадиционных методов лечения;
- обращения при возникновении тяжелой жизненной ситуации, связанной с необходимостью погашения кредита/ипотеки/займов и проч.;
- обращения на возмещение затрат по приобретению бытовых предметов (мебель, техника, посуда и проч.), а также ремонт жилых помещений;
- обращение на возмещение процедуры ЭКО, включая дополнительные методы и подготовительные мероприятия;
- предоставление заявителем неполного пакета документов, указанных в соответствии с запросом Комиссии;
- отсутствие экономии фонда оплаты труда.

5.7. Единовременная материальная помощь директору учреждения выплачивается по письменному согласованию с Управлением социальной политики Липецкой области.

6. Порядок тарификации работников

6.1. Для проведения работы по определению размеров должностных окладов и тарифных ставок, а также размеров надбавок за выслугу лет ежегодно по состоянию на 1 января составляются тарификационные списки. Тарификационные списки рассматриваются на заседании комиссии по рассмотрению вопросов оплаты труда работников учреждения.

6.2. Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии рабочих) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания Учреждения.

Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему), проводится отдельными строками по каждой должности (профессии).

Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются.

6.3. Вакантные должности (профессии рабочих) рассчитываются исходя из средних должностных окладов (тарифных ставок) и средних размеров за выслугу лет по соответствующим должностям.

Директор учреждения



К.Д. Горбачева

**Перечень
должностей работников, получающих выплаты компенсационного
характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
с гражданами с ограниченными возможностями и пожилого возраста**

№ п/п	Должность	Надбавка (%)
1	Заместитель директора	15
2	Директор филиала	15
3	Заместитель директора филиала	15
4	Начальник отдела по работе с филиалами	15
5	Заведующий отделением отдела по работе с филиалами	15
6	Главный специалист отдела по работе с филиалами	15
7	Специалист по социальной работе отдела по работе с филиалами	15
8	Начальник отдела координации и мониторинга предоставления государственных и социальных услуг гражданам	15
9	Специалист по социальной работе отдела координации и мониторинга предоставления государственных и социальных услуг гражданам	15
10	Начальник отдела по работе с обращениями граждан	15
11	Специалист по социальной работе отдела по работе с обращениями граждан	15
12	Начальник отдела организации и назначения социальных выплат	15
13	Заведующий отделением отдела организации и назначения социальных выплат	15
14	Главный специалист отдела организации и назначения социальных выплат	15
15	Специалист по социальной работе отдела организации и назначения социальных выплат	15
16	Заведующий отделением социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов	15
17	Социальный работник	15
18	Заведующий отделением дистанционного сопровождения	15
19	Специалист по социальной работе отделения дистанционного сопровождения	15

20	Специалист по социальной работе отделения психолого-педагогической помощи семье и инвалидам	15
21	Специалист по реабилитации инвалидов отделения психолого- педагогической помощи семье и инвалидам	15
22	Заведующий отделением комплексной реабилитации и абилитации инвалидов	15
23	Специалист по социальной работе отделения комплексной реабилитации и абилитации инвалидов	15
24	Психолог отделения комплексной реабилитации и абилитации инвалидов	15
25	Логопед отделения комплексной реабилитации и абилитации инвалидов	15
26	Специалист по реабилитации инвалидов отделения комплексной реабилитации и абилитации инвалидов	15
27	Инструктор-методист по адаптивной физической структуре отделения комплексной реабилитации и абилитации инвалидов	15
28	Дефектолог отделения комплексной реабилитации и абилитации инвалидов	15
29	Заведующий отделением социальной диагностики и признания нуждаемости в социальном обслуживании филиала № 21	15
30	Главный специалист отделения социальной диагностики и признания нуждаемости в социальном обслуживании филиала № 21	15
31	Специалист по социальной работе отделения социальной диагностики и признания нуждаемости в социальном обслуживании филиала № 21	15
32	Заведующий отделением методологического сопровождения системы долговременного ухода филиала № 21	15
33	Тренер-преподаватель отделения методологического сопровождения системы долговременного ухода филиала № 21	15
34	Психолог отделения методологического сопровождения системы долговременного ухода филиала № 21	15
35	Заведующий отделением аналитики и контроля качества оказания социальных услуг филиала № 21	15
36	Ведущий аналитик отделения аналитики и контроля качества оказания социальных услуг филиала № 21	15
37	Специалист по социальной работе отделения аналитики и контроля качества оказания социальных услуг филиала № 21	15

Перечень
должностей работников, получающих выплаты компенсационного
характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
с детьми и женщинами, находящимися в трудной жизненной ситуации

№ п/п	Должность	Надбавка (%)
1	Заведующий отделением отделения психолого-педагогической помощи семье и инвалидам	20
2	Специалист по работе с семьей отделения психолого-педагогической помощи семье и инвалидам	20
3	Психолог отделения психолого- педагогической помощи семье и инвалидам	20

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников ОБУ «ЦСЗН Липецкой
области»

**Перечень
должностей работников, получающих выплаты компенсационного
характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
с лицами без определенного места жительства**

№ п/п	Должность	Надбавка (%)
1	Начальник отдела полустационарного обслуживания и предоставления срочных социальных услуг	25
2	Специалист по социальной работе	25
3	Администратор	25
4	Медицинская сестра	25
5	Заведующий хозяйством	25
6	Дезинфектор	25
7	Уборщик служебных помещений	25
8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	25