



АДМИНИСТРАЦИЯ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 25 сентября 2015 г. № 578-п

О внесении изменений в постановление Администрации Волгоградской области от 15 ноября 2010 г. № 583-п "Об оплате труда работников государственных учреждений – центров социальной защиты населения и областного центра контроля качества социальных услуг, подведомственных министерству труда и социальной защиты населения Волгоградской области"

Администрация Волгоградской области постановляет:

1. Внести в постановление Администрации Волгоградской области от 15 ноября 2010 г. № 583-п "Об оплате труда работников государственных учреждений – центров социальной защиты населения и областного центра контроля качества социальных услуг, подведомственных министерству труда и социальной защиты населения Волгоградской области" следующие изменения:

1.1. В постановлении:

1) в заголовке и пункте 1 слова "министерству труда и" заменить словом "комитету";

2) пункт 2 исключить.

1.2. В Положении об оплате труда работников государственных учреждений – центров социальной защиты населения и областного центра контроля качества социальных услуг, подведомственных министерству труда и социальной защиты населения Волгоградской области, утвержденном названным постановлением (далее именуется – Положение):

1) в заголовке и пункте 1.2 слова "министерству труда и" заменить словом "комитету";

2) пункты 1.3 и 1.4 исключить;

3) пункт 1.5 изложить в следующей редакции:

"1.5. Оплата труда работников центров осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда работников центров формируется на календарный год за счет средств областного бюджета в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, утвержденным нормативным правовым актом органа исполнительной власти Волгоградской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя центров.";

4) пункт 1.9 изложить в следующей редакции:

"1.9. Заработная плата работника центра предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.";

5) дополнить раздел 1 пунктом 1.10 следующего содержания:

"1.10. Индексация заработной платы работников центров осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом Администрации Волгоградской области в пределах средств, утвержденных законом Волгоградской области об областном бюджете.";

6) в пункте 2.1 слово "(минимальных)" и слова "(далее именуются – базовые оклады)" исключить;

7) пункты 2.2, 2.4 исключить;

8) в пункте 2.3 слова "базовому окладу" заменить словами "окладу (должностному окладу)";

9) пункт 3.2 изложить в следующей редакции:

"3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников центров и не образуют новый оклад (должностной оклад).";

10) в подпунктах 3.3.1, 3.3.2 слова "базовый оклад" заменить словами "оклад (должностной оклад)" в соответствующих падежах;

11) в пункте 3.4 слова "базового оклада" заменить словами "оклада (должностного оклада), слова "ассигнований, выделенных на оплату труда," заменить словами "выделенного фонда оплаты труда";

12) раздел 4 изложить в следующей редакции:

"4. Виды, размеры и порядок применения выплат стимулирующего характера

4.1. С целью повышения мотивации качественного труда и поощрения работников за выполненную работу в центрах предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

за наличие почетного звания, ученой степени;

за квалификацию (классность) водителям автомобилей;

персональный повышающий коэффициент;

за стаж работы;

за интенсивность и высокие результаты работы;

премия по итогам работы (за квартал, год);

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

единовременная премия.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работников центров.

Указанные выплаты не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу).

4.3. Выплаты стимулирующего характера за наличие почетного звания, ученой степени устанавливаются к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

за наличие ученой степени доктора наук и кандидата наук – 10 процентов оклада (должностного оклада);

за наличие почетного звания – 10 процентов оклада (должностного оклада).

Указанные выплаты производятся пропорционально отработанному времени.

4.3.1. При наличии у работника центра двух и более почетных званий, ученых степеней выплата производится по одному из оснований по выбору работника центра.

4.3.2. Назначение (изменение) размера выплаты за наличие почетного звания, ученой степени производится:

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.4. Водителям автомобилей устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера за квалификацию (классность) в процентах от оклада за отработанное время в следующих размерах:

водителям автомобиля 3 класса – 10 процентов;

водителям автомобиля 2 класса – 15 процентов;

водителям автомобиля 1 класса – 25 процентов.

Квалификация может быть присвоена водителям автомобилей, которые прошли соответствующую подготовку и получили удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств.

Присвоение водителю квалификации (классности) производится при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок:

"В" и "С", "В" и "Д" – водитель 3 класса;

"В", "С" и "Д" или "В", "С" и "Е" ("В", "С", "ВЕ" и "СЕ") или "В", "Д" и "Е" ("В", "Д", "ВЕ" и "ДЕ") – водитель 2 класса;

"В", "С", "Д" и "Е" или "В", "С", "Д", "ВЕ", "СЕ" и "ДЕ" – водитель 1 класса.

4.5. Работникам центров с учетом их уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов к окладу (должностному окладу) устанавливается персональный повышающий коэффициент за качественное и квалифицированное исполнение должностных обязанностей.

Максимальный размер повышающего коэффициента – 2.

Конкретный размер повышающего коэффициента определяется руководителем центра в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.6. Выплаты стимулирующего характера за наличие почетного звания, ученой степени, за квалификацию (классность) водителям автомобилей, персональный повышающий коэффициент устанавливаются в соответствии с положением, регламентирующим показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты, утверждаемым руководителем центра с учетом мнения представительного органа работников центра.

Выплаты стимулирующего характера за наличие почетного звания, ученой степени, за квалификацию (классность) водителям автомобилей, персональный повышающий коэффициент устанавливаются персонально в отношении каждого работника приказом по центру на определенный срок, но не более чем на один год.

4.7. Совокупный размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.3–4.5 должен составлять не более 200 процентов оклада (должностного оклада) в месяц.

4.8. Работникам центров устанавливается выплата стимулирующего характера за стаж работы.

4.8.1. Выплата стимулирующего характера за стаж работы работникам центров производится пропорционально отработанному времени только по основной должности.

4.8.2. Специалистам и служащим устанавливается выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы в следующих размерах:

при стаже непрерывной работы от 1 года до 5 лет – 10 процентов;

при стаже непрерывной работы от 5 до 10 лет – 15 процентов;

при стаже непрерывной работы от 10 до 15 лет – 20 процентов;

при стаже непрерывной работы 15 лет и более – 30 процентов.

В стаж непрерывной работы специалистов и служащих центров для назначения выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы включаются:

периоды работы в центрах Волгоградской области;

периоды работы в органах социальной защиты населения Волгоградской области;

периоды работы (стаж) на государственных должностях, должностях государственной гражданской службы, государственной службы иных видов, определяемые в соответствии с действующим законодательством;

периоды работы (стаж) на муниципальных должностях и должностях муниципальной службы, определяемые в соответствии с действующим законодательством.

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, включается:

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично;

время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда;

время ухода за ребенком до достижения им возраста трех лет при условии нахождения работника в трудовых отношениях.

Периоды, засчитанные в стаж непрерывной работы для выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, устанавливаются в календарном исчислении и суммируются.

Перерывы в работе в непрерывный стаж работы для исчисления выплаты стимулирующего характера за непрерывный стаж работы не засчитываются.

4.8.3. Работникам по профессиям рабочих, осуществляющим техническое обеспечение деятельности центров, устанавливается выплата стимулирующего характера за общий стаж работы в следующих размерах:

- при общем стаже работы от 3 до 8 лет – 10 процентов;
- при общем стаже работы от 8 до 13 лет – 15 процентов;
- при общем стаже работы от 13 до 18 лет – 20 процентов;
- при общем стаже работы от 18 до 23 лет – 25 процентов;
- при общем стаже работы 23 года и более – 30 процентов.

В общий стаж работы, дающий право на установление выплаты стимулирующего характера за общий стаж работы, включается:

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично;

время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время ухода за ребенком до достижения им возраста трех лет при условии нахождения работника в трудовых отношениях;

иные периоды в соответствии с действующим законодательством.

4.8.4. Размер выплаты стимулирующего характера за стаж работы изменяется со дня возникновения права на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в центре, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего указанный стаж.

4.8.5. Стаж работы, дающий право на установление выплаты стимулирующего характера за стаж работы определяется на основании трудовой книжки, военного билета, справки военного комиссариата и иных документов соответствующих государственных органов, архивных учреждений, предприятий и организаций.

4.9. Работникам центров с учетом уровня профессиональной подготовки, объема выполняемой работы, напряженности и интенсивности (большой объем работ, выполнение особо важных, сложных и срочных работ, требующих повышенного внимания), за самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач устанавливается выплата стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплата стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с положением, регламентирующим показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты, утверждаемым руководителем центра с учетом мнения представительного органа работников.

Выплата стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере, не превышающем 50 процентов оклада (должностного оклада) работника центра в месяц.

Выплата стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается персонально в отношении каждого работника приказом по центру на определенный срок, но не более чем на один год.

4.10. Работникам центров выплачивается премия по итогам работы (за квартал, за год), премия за выполнение особо важных и срочных работ, единовременная премия.

Выплата премий работникам центров производится в соответствии с положением, регламентирующим виды премиальных выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты, которое утверждается руководителем центра с учетом мнения представительного органа работников.

4.10.1. Премирование работников центров по итогам работы за квартал производится ежеквартально в размере до 75 процентов оклада (должностного оклада).

4.10.2. Премия по итогам работы за год не должна превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) работника центра.

4.10.3. Совокупный размер премий по итогам работы (за квартал, год) не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) в расчете на год.

4.10.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам центров единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Общий размер премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада) в расчете на год.

4.10.5. Единовременная премия выплачивается к профессиональному празднику, за большой вклад в развитие сферы социальной защиты населения, в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и каждые последующие пять лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада) работника центра.";

13) пункт 5.1 изложить в следующей редакции:

"5.1. Должностной оклад руководителя центра устанавливается комитетом социальной защиты населения Волгоградской области в соответствии с порядком установления должностных окладов руководителей государственных казенных учреждений – центров социальной защиты населения и областного центра контроля качества, подведомственных комитету социальной защиты населения Волгоградской области, утвержденным нормативным правовым актом комитета социальной защиты населения Волгоградской области, и согласованным в установленном порядке.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя центра и средней заработной платы работников возглавляемого им центра, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, устанавливается в соответствии с пунктом 2 постановления Правительства Волгоградской области от 13 октября 2014 г. № 563-п "Об утверждении Методики по установлению условий оплаты труда руководителей государственных учреждений Волгоградской области.";

14) пункт 5.2 дополнить абзацами следующего содержания:

Размеры должностных окладов заместителей руководителей центра, главного бухгалтера определяются исходя из штатной численности работников центра:

при штатной численности работников центра свыше 50 единиц – 90 процентов от должностного оклада руководителя центра;

при штатной численности работников центра от 15 до 50 единиц – 80 процентов от должностного оклада руководителя центра;

при штатной численности работников центра до 15 единиц – 70 процентов от должностного оклада руководителя центра.";

15) пункты 5.3, 5.4 изложить в следующей редакции:

"5.3. С учетом условий труда руководителю центра комитетом социальной защиты населения Волгоградской области устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.4. Руководителю центра за счет и в пределах выделенного фонда оплаты труда комитетом социальной защиты населения Волгоградской области могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

а) за стаж непрерывной работы;

б) персональный повышающий коэффициент;

в) премия по итогам работы (за квартал, год).

Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливаются к должностному окладу в соответствии с подпунктами 4.8.2, 4.8.5 настоящего Положения.

Размер выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы изменяется со дня возникновения права на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие стаж непрерывной работы, находятся в комитете социальной защиты населения Волгоградской области, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего указанный стаж.

Выплаты стимулирующего характера руководителю центра (за исключением выплат за стаж непрерывной работы) устанавливаются в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы. Целевые показатели эффективности работы центра и руководителя центра устанавливаются комитетом социальной защиты населения Волгоградской области.

Руководителю центра с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу на определенный срок, но не более чем на один год.

Максимальный размер повышающего коэффициента – 2.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Премирование руководителя центра по итогам работы за квартал производится ежеквартально в размере до 75 процентов должностного оклада.

Премия по итогам работы за год не должна превышать 300 процентов должностного оклада руководителя центра.

Совокупный размер премиальных выплат по итогам работы (за квартал, год) не должен превышать 300 процентов должностного оклада руководителя центра в расчете на год.

К премированию не представляются руководители, имеющие неснятые дисциплинарные взыскания.";

16) Раздел 6 изложить в следующей редакции:

"6. Другие вопросы оплаты труда

В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю и работникам центров оказывается материальная помощь в порядке и на условиях, определенных правовым актом комитета социальной защиты населения Волгоградской области, локальным нормативным актом центра и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи руководителю центра и ее конкретных размерах принимает комитет социальной защиты населения Волгоградской области на основании письменного заявления руководителя.

Решение об оказании материальной помощи работникам центра принимается руководителем центра.

Размер материальной помощи работникам центров (включая руководителей центров) не должен превышать двух окладов (должностных окладов) в расчете на год."

1.3. В приложении к Положению:

1) в нумерационном заголовке слова "министерству труда и" заменить словом "комитету";

2) заголовок изложить в следующей редакции:

"Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений – центров социальной защиты населения и областного центра контроля качества социальных услуг, подведомственных комитету социальной защиты населения Волгоградской области, по профессиональным квалификационным группам, а также по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам";

3) в таблице в заголовке графы 3 слово (минимального) исключить.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

**И.о.Губернатора
Волгоградской области**



А.А.Федюнин