

Утверждено приказом  
от 18 сентября 2019 года № 115

(в редакции приказов от 29 ноября 2019  
года № 150, от 4 сентября 2020 года  
№ 238, от 14 апреля 2021 года № 119,  
от 31 августа 2021 года № 515, от  
10.01.2022 года № 1, от 20.09.2022 г.  
№ 214, от 16.01.2023 г. № 7)

Положение  
об оплате труда работников казенного учреждения Орловской области  
«Областной центр социальной защиты населения»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников казенного учреждения Орловской области «Областной центр социальной защиты населения» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Орловской области от 25 июля 2012 года № 262 «О введении новой системы оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания населения и социальной защиты населения Орловской области» (в редакциях постановлений Правительства Орловской области от 18.02.2016 №, от 19.12.2016 № 506, от 15.03.2017 № 87, от 29.06.2017 № 275, от 17.10.2017 № 434, от 20.12.2018 № 539, от 22.04.2019 № 228, от 19.08.2019 № 475, от 13.05.2020 № 295, от 26.08.2020 г. № 531, от 12.04.2021 г. № 218, от 31 августа 2021 г. № 515, от 30.12.2021 № 824, от 19.09.2022 г. № 548, от 16.01.2023 г. № 17), в целях совершенствования системы оплаты труда работников, обеспечения повышения уровня оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников казенного учреждения Орловской области «Областной центр социальной защиты населения» (далее – учреждения).

1.3. Настоящее Положение предусматривает единые принципы формирования системы оплаты труда работников учреждения, включающие в себя размеры окладов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается настоящим Положением и другими локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащими нормы трудового права.

Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и

профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС) или с учетом профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп работников учреждений социального обслуживания населения и социальной защиты населения Орловской области, должностей специалистов и служащих, общепрофессиональных профессий рабочих;

г) размеров базовых окладов по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов к базовым окладам по занимаемой должности;

д) повышающих коэффициентов к должностному окладу (базовому окладу с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности);

е) перечня видов выплат компенсационного характера;

ж) перечня видов выплат стимулирующего характера и критериев их установления;

з) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер базового оклада работника, повышающие коэффициенты к базовым окладам, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.9. Работникам учреждения устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,5-2,0 должностного оклада без учета

совместительства и совмещения.

1.10. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда по вине работодателя руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## 2. Базовые и должностные оклады работников

2.1. Размеры базовых окладов по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов к базовым окладам по занимаемой должности работников учреждения устанавливаются в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания населения и социальной защиты населения Орловской области, утвержденного постановлением Правительства Орловской области от 25 июля 2012 года № 262, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

2.2. Отнесение должностей к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основе их соответствия профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих:

- должность начальника отдела, заместителя начальника отдела относится к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» 1 квалификационного уровня с базовым окладом 8 120,20 рубля;

- должность заведующего филиалом относится к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» 3 квалификационного уровня с базовым окладом 8 120,20 рубля и повышающим коэффициентом 0,11;

- должность заместителя заведующего филиалом соответствует должности начальника отдела профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» 1 квалификационного уровня с базовым окладом 8 120,20 рубля;

- должность главного специалиста относится к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» 5 квалификационного уровня с базовым окладом 7 128 рублей и повышающим коэффициентом 0,35;

- должность менеджера относится к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» 1 квалификационного уровня с базовым окладом 7 128 рублей;

- должности бухгалтера, экономиста, инженера, специалиста по кадрам, юрисконсульта относятся к профессиональной квалификационной

группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» 1 квалификационного уровня с базовым окладом 7 128 рублей;

- должность секретаря соответствует должности секретаря руководителя профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих второго уровня» 1 квалификационного уровня с базовым окладом 4 470,40 рубля;

- должность агента по снабжению соответствует должности агента по снабжению профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих первого уровня» 1 квалификационного уровня, с базовым окладом 4 160,20 рубля;

- должности заведующего хозяйством, заведующего складом относятся к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня» 2 квалификационного уровня, с базовым окладом 4 470,40 рубля и повышающим коэффициентом к должности 0,03;

- должность водителя автомобиля соответствует должности водителя автомобиля профессиональной квалификационной группы «Общие профессии рабочих второго уровня» 1 квалификационного уровня с базовым окладом 4 470,40 рубля;

- должность электромонтёра по ремонту и обслуживанию электрооборудования соответствует должности электромонтёра по ремонту и обслуживанию электрооборудования профессиональной квалификационной группы «Общие профессии рабочих второго уровня» 2 квалификационного уровня, с базовым окладом 4 470,40 рубля и повышающим коэффициентом 0,09;

- должность уборщика служебных помещений соответствует должности уборщика служебных помещений профессиональной квалификационной группы «Общие профессии рабочих первого уровня» 1 квалификационного уровня, с базовым окладом 4 160,20 рубля;

- должность рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий соответствует должности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий профессиональной квалификационной группы «Общие профессии рабочих первого уровня» 1 квалификационного уровня, с базовым окладом 4 160,20 рубля;

- должность сторожа соответствует должности сторожа профессиональной квалификационной группы «Общие профессии рабочих первого уровня» 1 квалификационного уровня, с базовым окладом 4 160,20 рубля;

- должность дворника соответствует должности дворника профессиональной квалификационной группы «Общие профессии рабочих первого уровня» 1 квалификационного уровня, с базовым окладом 4 160,20 рубля.

2.3. К базовому окладу по соответствующим профессиональным

квалификационным группам на определенный период времени в течение соответствующего календарного года устанавливается повышающий коэффициент по занимаемой должности, предусмотренный пунктом 1.9 данного Положения. Размер повышающего коэффициента определяется приказом руководителя учреждения.

2.4. Базовый оклад с повышающими коэффициентами, предусмотренными пунктами 2.2 и 2.3 настоящего Положения, образуют должностной оклад.

### 3. Повышающие коэффициенты к должностному окладу

3.1. Сверх должностного оклада устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу:

- за ученую степень доктора наук – в размере 0,2;
- за ученую степень кандидата наук – в размере 0,1;
- за наличие почетного звания – в размере 0,1;
- за стаж работы по специальности от 3-х до 6 лет – в размере 0,2;
- за стаж работы по специальности от 6 до 9 лет – в размере 0,4;
- за стаж работы по специальности свыше 9 лет – в размере 0,6;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

3.2. Применение всех повышающих коэффициентов к должностному окладу, предусмотренных пунктом 3.1 настоящего Положения не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику также для доведения оплаты труда работника до минимального размера оплаты труда.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

### 4. Выплаты компенсационного характера

4.1. С учетом условий труда работникам устанавливаются следующие

выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при совмещении профессий (должностей);

сверхурочной работе;

при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с трудовым законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения.

4.3. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по приказу руководителя учреждения.

Размер доплаты производится в размере одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.5. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

## 5. Стимулирующие выплаты

5.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования):

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

б) выплаты за качество выполняемых работ;

в) выплаты за стаж непрерывной работы;

г) премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. С целью поощрения работников за общие результаты труда работники могут премироваться по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также в связи с достигнутыми показателями социально-экономического развития и исполнением областного бюджета, с празднованием государственных и профессиональных праздников.

5.3. Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения в соответствии с Положением о премировании учреждения.

5.4. Размер премии ограничен денежным месячным содержанием работника, которое включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Общая сумма премии по учреждению не должна превышать объема экономии по фонду оплаты труда за отчетный период.

Премиальные выплаты, осуществляемые за счет экономии средств по фонду оплаты труда, производятся по согласованию с Департаментом социальной защиты, опеки и попечительства, труда и занятости Орловской области.

5.5. Премирование осуществляется на основании приказа руководителя учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, – по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – по представлению руководителей структурных подразделений.

5.6. Премирование работников осуществляется по результатам выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, результативности деятельности отдельных категорий работников в отчетном периоде. Оценку выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и отдельных категорий работников осуществляет комиссия по оценке эффективности деятельности казенного учреждения Орловской области «Областной центр социальной защиты населения». Протокол комиссии по оценке эффективности деятельности с приложением рейтинговых таблиц за отчетный период утверждается приказом руководителя учреждения.

При премировании учитываются:

1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- 4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- 5) своевременная сдача отчетности;
- б) участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

5.7. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в следующих размерах:

за стаж непрерывной работы от 3-х до 5 лет – в размере 20 % должностного оклада;

за стаж непрерывной работы свыше 5 лет – в размере 30 % должностного оклада.

Исчисление стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплат стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, производится в соответствии с пунктом 2 Приложения № 8 к Примерному положению об оплате труда работников бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания населения и социальной защиты населения Орловской области, утвержденного постановлением Правительства Орловской области от 25 июля 2012 года № 262.

5.8. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером указанные выплаты не ограничены (за исключением премиальных выплат).

## 6. Условия и порядок выплаты материальной помощи работникам

6.1. Материальная помощь оказывается работникам при предоставлении ежегодного отпуска, в честь 50-летия, при достижении пенсионного возраста, в случае ухудшения материального положения, пожара, на погребение близких родственников на основании приказа руководителя учреждения.

6.2. Работникам учреждения материальная помощь оказывается в следующих размерах:

1 раз в год в размере 3 должностных окладов, установленных на день ухода в отпуск, без учета совместительства и совмещения в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год;

в размере должностного оклада, установленного на день 50-летия или достижения пенсионного возраста, на погребение близких родственников, в случае пожара, обращения за материальной помощью в связи с ухудшением



материального положения, без учета совместительства и совмещения за счет экономии фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

6.3. При делении отпуска на части материальная помощь к отпуску оказывается при предоставлении первой части отпуска.

## 7. Порядок определения размера заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

7.1. Размер заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера определяется в соответствии с Порядком установления должностных окладов и других условий оплаты труда руководителей бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания населения и социальной защиты населения Орловской области, их заместителей и главных бухгалтеров, утвержденным постановлением Правительства Орловской области от 25 июля 2012 года № 262, и состоит из должностного оклада, выплат по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, и отражается в трудовом договоре.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении (далее - кратность) к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им учреждения и составляет до 3 размеров средней заработной платы с учетом типа возглавляемого учреждения.

7.3. Расчет средней заработной платы основного персонала производится в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения (Приложение 2 к Порядку установления должностных окладов и других условий оплаты труда руководителей бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания населения и социальной защиты населения Орловской области, их заместителей и главных бухгалтеров, утвержденному постановлением Правительства Орловской области от 25 июля 2012 года № 262).

При расчете средней заработной платы основного персонала для определения оклада руководителя не учитывается заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, а также руководителей структурных подразделений.

Расчет средней заработной платы осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.4. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, утверждается приказом Департамента социальной защиты, опеки и попечительства, труда и занятости Орловской области.

7.5. Критерии для определения кратности при установлении должностных окладов руководителей и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей учреждений утверждаются приказом Департамента социальной защиты, опеки и попечительства, труда и занятости Орловской области.

7.6. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения решением тарификационной комиссии учреждения.

7.7. Руководителю учреждения и его заместителям разрешается вести в учреждении работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с оплатой в размере до 25% оклада соответствующей специальности.

Разрешение на ведение работы по специальности оформляется приказом Департамента социальной защиты, опеки и попечительства, труда и занятости Орловской области.

7.8. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения.

7.9. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, утверждаемыми приказом Департамента социальной защиты, опеки и попечительства, труда и занятости Орловской области.

На основании ходатайства представительного органа работников Департамент социальной защиты, опеки и попечительства, труда и занятости Орловской области определяет конкретный размер премии руководителю учреждения.

7.10. Материальная помощь руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения оказывается к очередному отпуску, в честь 50-летия и при достижении пенсионного возраста, в случае ухудшения материального положения, пожара, на погребение близких родственников.

Материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании приказа Департамента социальной защиты, опеки и попечительства, труда и занятости Орловской области.

Материальная помощь заместителю руководителя учреждения,

главному бухгалтеру учреждения оказывается на основании приказа руководителя учреждения.

Материальная помощь руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения оказывается:

1 раз в год в размере месячного денежного содержания, утвержденного на день ухода в отпуск, без учета совместительства и совмещения в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год;

в размере месячного денежного содержания, установленного на день 50-летия или достижения пенсионного возраста, на погребение близких родственников, в случае пожара, обращения за материальной помощью в связи с ухудшением материального положения, без учета совместительства и совмещения (при наличии экономии фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год).

При делении отпуска на части материальная помощь оказывается при предоставлении первой части отпуска.

7.11. Департаментом социальной защиты, опеки и попечительства, труда и занятости Орловской области централизуется до 5% бюджетных средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения в целях использования их на установление выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения.

Использование централизованных средств и определение размера выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения осуществляется по решению Департамента социальной защиты, опеки и попечительства, труда и занятости Орловской области.

Неиспользованные централизованные средства перераспределяются Департаментом социальной защиты, опеки и попечительства, труда и занятости Орловской области и направляются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

7.12. Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего положения.

7.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, формируемой из всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 1 к 3.

## 8. Порядок проведения тарификации

8.1. Тарификация работников учреждения проводится в соответствии

с Порядком проведения тарификации работников бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания населения и социальной защиты населения Орловской области (приложение 10 к Примерному положению об оплате труда работников бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания населения и социальной защиты населения Орловской области, утвержденному постановлением Правительства Орловской области от 25 июля 2012 года № 262).

8.2. Тарификация руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения проводится по форме тарификационного списка № 1 (Приложение 3 к Порядку установления должностных окладов и других условий оплаты труда руководителей бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания населения и социальной защиты населения Орловской области, их заместителей и главных бухгалтеров, утвержденному постановлением Правительства Орловской области от 25 июля 2012 года № 262).

8.3. Тарификация работников учреждения, кроме руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера проводится по форме тарификационного списка № 2 (приложение 9 к Примерному положению об оплате труда работников бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания населения и социальной защиты населения Орловской области, утвержденному постановлением Правительства Орловской области от 25 июля 2012 года № 262).

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

8.4. Для проведения работы по тарификации в учреждении действует постоянная тарификационная комиссия (далее – Комиссия), созданная на основании приказа руководителя учреждения.

8.5. Порядок работы Комиссии устанавливается локальным актом учреждения.

8.6. Тарификационный список составляется на основании локальных актов учреждения и подписывается всеми членами Комиссии.

8.7. Вакантные должности руководителя, специалистов, служащих и рабочих отражаются в тех подразделениях, где они имеются.

По вакантным должностям учитывается тарификация без учета повышающих коэффициентов.

8.8. Если стаж работы, дающий право на выплату надбавки за продолжительность непрерывной работы, стаж работы по специальности работника меняется в течение текущего года, тарификационный список на данного работника составляется отдельной строкой на дату изменения стажа.

8.9. Тарификация вновь принимаемых на работу или переводимых на другую работу (должность) работников проводится по соответствующим формам тарификационных списков на дату принятия на работу.

8.10. В тарификационных списках не отражаются доплаты, надбавки и другие выплаты сверх должностных окладов и надбавок, например, доплаты за работу в ночное время и праздничные дни, за совмещение профессий, надбавки стимулирующего характера.

## 9. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения

9.1. Фонд оплаты труда работников учреждения (далее также – фонд оплаты труда работников, фонд оплаты труда) формируется на основании штатного расписания.

9.2. Годовой фонд оплаты труда работников учреждения за счет средств областного бюджета формируется на календарный год (из расчета 12 месяцев) исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

должностных окладов работников;

компенсационного характера (выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, на работах с особыми условиями труда, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

стимулирующего характера (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качественное выполнение отраслевых стандартов, выплаты за стаж непрерывной работы, премиальные выплаты по итогам работы);

материальной помощи при предоставлении ежегодного отпуска.

Все прочие выплаты осуществляются за счет средств экономии по фонду оплаты труда.

9.3. Фонд оплаты труда работников подлежит перерасчету и корректировке:

- 1) в случае увеличения (индексации) окладов;
- 2) в случае изменения штатных расписаний;
- 3) в случае существенных изменений условий оплаты труда;
- 4) при изменении минимального размера оплаты труда.