

**Государственное бюджетное учреждение Ленинградской области центр помощи
детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей «Тихвинский ресурсный
центр по содействию семейному устройству»**

Согласовано
на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 1 от 30.01.2026 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГБУ ДО «Тихвинский ресурсный центр»
А.С. Никотинин

Приказ № 34 от 30.01.2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ №57

**ОБ ОПЛАТЕ И СТИМУЛИРОВАНИИ
ТРУДА РАБОТНИКОВ**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников ГБУ ЛО «Тихвинский ресурсный центр», в том числе определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 года № 262.

3. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в областном законе от 20.12.2019 года № 103-оз " Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области".

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

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

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

7. Месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Ленинградской области, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

8. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников учреждения, не относящихся к работникам образования, осуществляется в учреждении применительно к ПКГ по соответствующим видам экономической деятельности.

9. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Ленинградской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Ленинградской области, уполномоченного органа.

II. Основные условия оплаты труда

1. Система оплаты труда работников учреждения включает должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются локальными нормативными актами руководителя учреждения, а руководителя учреждения - локальными актами руководителя.

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

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

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

6. Учреждение может в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определять должностные оклады (ставок заработной платы) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих или должностям, а также размеры доплат, надбавок, премий и иных выплат без ограничения их максимальными размерами.

7. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения определяется как произведение расчетной величины, устанавливаемой областным законом об областном бюджете Ленинградской области, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

8. Межуровневые коэффициенты устанавливаются соответствии с постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 года № 262.

9. Для оформления структуры, штатного состава и штатной численности учреждения руководитель утверждает штатное расписание и его изменения. Штатное расписание включает все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих учреждения. Тарификационные списки педагогических и медицинских работников составляются ежегодно по состоянию на 1 сентября. Списки подписываются всеми членами тарификационной комиссии.

10. Педагогическим и медицинским работникам учреждения у устанавливается надбавка за квалификационную категорию в размерах:

-имеющим высшую квалификационную категорию - 30 % должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)

-имеющим первую квалификационную категорию - 20 % должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)

III. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

1. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

2. Размеры повышений за работу с вредными и(или) опасными условиями труда устанавливаются в размере:

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

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

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

4. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере.

Медицинским работникам - 40 проц. должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы.

Остальным работникам - 20 проц. должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

5. Следующим категориям работников учреждения устанавливаются компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

5.1. Педагогическим работникам учреждения за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами в размере 20 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы). При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в фактической численности группы (групп). Данная выплата устанавливается ежемесячно на основании служебной записки заместителя директора по воспитательной работе и приказа руководителя. Категория данных детей устанавливается на основании заключений ПМПК.

5.2. Отдельным категориям работников учреждения (кроме педагогических), за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами в размере 20 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы). Выплата назначается в полном размере помощникам воспитателя, младшим воспитателям в случае их работы со специальными группами для соответствующих категорий детей. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в фактической численности группы (групп). Размер выплаты определяется пропорционально плановой доле рабочего времени работника с вышеуказанными группами для указанных категорий лиц в общей сумме рабочего времени с обучающимися (воспитанниками). Данная выплата устанавливается ежемесячно на основании служебной записки заместителя директора по воспитательной работе и приказа. Категория данных детей устанавливается на основании заключений ПМПК.

5.3. Отдельным категориям работников учреждения за работу с детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей в размере 20 процентов от должностного оклада. Выплата назначается педагогическим работникам, помощникам воспитателя, младшим воспитателям, психологам, а также медицинским работникам, непосредственно работающим с детьми указанной категории.

IV. Порядок установления стимулирующих доплат.

1. Оценка эффективности и результативности деятельности учреждения и его работников, а также установление размеров стимулирующих выплат работникам осуществляется созданной при ГБУ ЛО «Тихвинский ресурсный центр» комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения (далее - комиссия). Заседания комиссии проводятся ежемесячно по представлению руководителей подразделений (служб), на основании которых издаются приказы ГБУ ЛО «Тихвинский ресурсный центр». Состав комиссии утверждается приказом директора ГБУ ЛО «Тихвинский ресурсный центр».

2. По итогам проведения заседаний комиссии составляется протокол и проект приказа об установлении стимулирующих выплат работникам учреждения за отчетный период.

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

4. Стимулирующие выплаты работникам учреждения осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

5. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

- Премияльные выплаты по итогам работы;
- Стимулирующая надбавка по итогам работы;
- Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- Профессиональная стимулирующая надбавка;
- Премияльные выплаты к значимым датам (событиям).

6. Порядок установления премияльных выплат по итогам работы

6.1. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью - ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

6.2. Размер премияльных выплат по итогам работы за месяц определяется на основе показателей эффективности согласно Приложению 1.

6.3. Размер премияльных выплат по итогам работы за квартал, за год определяется на основе показателей эффективности согласно Приложению 2.

6.4. Размер премияльных выплат по итогам работы устанавливается в процентном отношении к сумме должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

6.5. Размер премияльных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени.

7. Порядок установления стимулирующей надбавки по итогам работы

7.1. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентном отношении к сумме должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

7.2. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал - в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, и(или) на год - в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год.

7.3. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

7.4. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе показателей эффективности согласно Приложению 3.

7.5. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени.

8. Порядок установления премияльных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ.

8.1. Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается в процентном отношении к сумме должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

8.2. Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ определяется пропорционально фактически отработанному времени.

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

9. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

10. Порядок установления профессиональной стимулирующей надбавки

10.1. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу) либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

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

10.3. Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается сроком на один год единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

10.4. Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

11. Порядок установления премиальных выплат к значимым датам (событиям).

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

- к профессиональным праздникам (день социального работника (административный, учебно-вспомогательный, обслуживающий, медицинский персонал), день учителя (педагогический персонал).

- к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет, 80 лет);

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

11.2. Премияльная выплата к значимым датам (событиям) устанавливается в процентном отношении к сумме должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), установленного трудовым договором (без учета фактически отработанного времени) от 10 до 100%, или в твердой денежной сумме.

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

12. Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются распоряжениями уполномоченного органа

V. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

1. Решение об оказании материальной помощи принимает комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения на основании письменного заявления работника.
2. Материальная помощь может выплачиваться работникам в следующих случаях:
 - 2.1. При рождении ребенка (при предоставлении работником копии свидетельства о рождении);
 - 2.2. При смерти близкого родственника: жены, мужа, детей, родителей, либо родных братьев, сестер работника на основании свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;
 - 2.3. При утрате личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, отдела внутренних дел, службы МЧС и др.);
 - 2.4. При тяжелом заболевании. (при наличии подтверждающих документов)
3. Размер материальной помощи устанавливается в процентном отношении к сумме должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), установленного трудовым договором (без учета фактически отработанного времени) от 10 до 100%, или в твердой денежной сумме.
4. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать шести размеров месячных должностных окладов работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.
5. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2 проц. фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

VI. Отдельные вопросы оплаты труда

1. Оплата труда преподавателей в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.
2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с правовыми актами Российской Федерации.
3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работников несет руководитель учреждения.
4. Месячная заработная плата воспитателя рассчитывается как частное от деления произведения ставки заработной платы, образованной от межуровневого коэффициента и их фактической нагрузки в месяц на установленную за ставку норму часов в месяц, а также суммы компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера.
5. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям учреждения. (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601)
6. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов

за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601)

7. Норма часов работы медицинских работников за ставку заработной платы устанавливается и утверждается приказом руководителя.

8. Норма часов отдельных работников со сменным графиком работы устанавливается исходя из среднемесячного количества часов в год, утверждается приказом руководителя. Часы работы такого персонала, отработанные больше месячной нормы при выполнении обязанности временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, вакансия) оплачиваются дополнительно каждый месяц.