



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «ПРОХОРОВСКИЙ РАЙОН»

Белгородской области

« 30 » сентября 202 1 г.

№ 775

**Об утверждении Положения об
отраслевой системе оплаты
труда работников
муниципального бюджетного
учреждения «Комплексный
центр социального
обслуживания населения
Прохоровского района»**

Во исполнение постановления Правительства Белгородской области от 21 декабря 2006 года № 261-пп «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений социальной защиты населения Белгородской области и в целях совершенствования и упорядочения оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Прохоровского района» администрация Прохоровского района **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Прохоровского района» (приложение №1).

2. Постановление главы администрации муниципального района «Прохоровский район» от 29 апреля 2011 года № 277 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Прохоровского района» признать утратившим силу.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы администрации района по социально-культурному развитию Наплёкову С.В.

**Глава администрации
Прохоровского района**



С.М. Канищев

Утверждено
постановлением администрации
муниципального района
«Прохоровский район»
Белгородской области
от «30» сентября 2021 г. № 775

ПОЛОЖЕНИЕ

**об отраслевой системе оплате труда работников муниципального
бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания
населения Прохоровского района»**

1. Общее положение

1.1. Настоящее Положение вводится в целях совершенствования организации заработной платы, а также для создания условий для формирования стабильного коллектива, комплектования его высококвалифицированными кадрами, эффективности их действия по снижению инвалидности, стимулирования Работников к повышению качества оказания социальных услуг, предоставляемых престарелым, инвалидам и несовершеннолетним. Настоящее Положение определяет порядок формирования выплат стимулирующего характера, предусматриваемых отраслевой системой оплаты труда Работников с целью повышения мотивации качественного труда Работников и их поощрения за результаты труда.

1.2. Положение разработано на основании постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов», других законодательных и нормативных правовых актов, регулирующих вопросы труда, а также на основании «Закона Белгородской области об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области», принятый Белгородской областной Думой 21.12.2006 года, «Положения об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений социальной защиты населения Белгородской области», утвержденного постановлением правительства Белгородской области №261-пп от 21.12.2006 года с изменениями в соответствии с Постановлением Правительства Белгородской области от 22 декабря 2014 г. № 469-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 21 декабря 2006 года №261-пп», Постановлением Правительства Белгородской области от 16 декабря 2014 г. №464-пп «О реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года №442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан Российской Федерации».

1.3. Фонд оплаты формируется на календарный год как за счет средств бюджета, так и за счет средств, поступающих из внебюджетных источников.

1.4. Фонд оплаты труда состоит из базового фонда оплаты труда и фонда стимулирования, который имеет как регулярный, так и разовый характер.

2. Порядок формирования системы оплаты труда работников

2.1. Положение предусматривает порядок формирования системы оплаты труда, а также единые принципы оплаты труда Работников учреждения, находящихся на бюджетном финансировании, и порядок формирования тарифных окладов (ставок), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

2.2. Система оплаты труда Работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, законами Белгородской области и Положениями.

Формирование системы оплаты труда Работников осуществляется с применением утверждаемых правительством Белгородской области базовых окладов, перечней выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

Базовый оклад – должностной оклад, без учета компенсационных, стимулирующих выплат (приложение №2).

Выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие Работникам учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и особыми условиями труда, оплата труда в повышенном размере.

Выплаты стимулирующего характера – выплата, предусматриваемая системой оплаты труда с целью повышения мотивации качественного труда Работников и их поощрения за результаты труда.

2.3. Учреждение самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

2.4. Специалистам, работающим на селе, устанавливаются повышенные на 25 % базовые оклады по сравнению с окладами специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях, согласно перечня должностей специалистов муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Прохоровского района» (приложение №1).

2.5. Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Порядок оплаты труда руководителей учреждений и их заместителей

3.1. Минимальный должностной оклад руководителей учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 1 июня 2011 года № 106-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда». Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором, устанавливается учредителем учреждения в кратном отношении и составляет до 5 размеров величины, указанной в абзаце 1 настоящего пункта. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются ниже должностного оклада руководителя учреждения не более чем на 30 процентов.

Учредитель может устанавливать руководителям учреждений вознаграждение по итогам работы за квартал и год по результатам деятельности.

4. Порядок определения заработной платы

4.1. Выплаты компенсационного характера, утвержденные постановлением правительства Белгородской области от 21.12.06 года № 261 – пп. (ред. от 06.06.2016) «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений социальной защиты населения Белгородской области»:

- коэффициент за специфику работы (работа с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда);
- коэффициент за непрерывный стаж работы.

Надбавки за продолжительность непрерывной работы устанавливаются в следующих максимальных размерах:

4.1.1. В размере 0,2 базового оклада за первые три года и 10% за последующие два года непрерывной работы, но не выше 0,3 оклада.

4.2. Коэффициент квалификации Работник (за высшую, первую, вторую категории, ученую степень или почетное звание) – 0,1-0,4 базового оклада. Надбавки за квалификацию в учреждениях устанавливаются в следующих максимальных размерах:

4.2.1. Специалистам, имеющим ученую степень или почетное звание, в размере 0,4 базового оклада.

4.2.2. Специалистам, имеющим высшую категорию, в размере 0,3 базового оклада.

4.2.3. Специалистам, имеющим вторую категорию, в размере 0,1 базового оклада.

4.2.4. Специалистам, имеющим вторую категорию, в размере 0,1 базового оклада.

Коэффициент уровня управления – 0,2-0,5 базового оклада (руководителю учреждения – 0,5; заместителю руководителя, главному

бухгалтеру – 0,4).

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к базовым окладам, установленным в трудовых договорах в процентном отношении к базовому окладу, без учета других компенсационных выплат.

4.4. Молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего и среднего профессионального образования и впервые поступившим на работу в учреждение, устанавливается коэффициент в размере 0,3 базового оклада.

4.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются Работникам в процентном отношении к базовому окладу:

A1 – за увеличение объема работы;

A2 – за качество предоставляемых услуг в пределах фонда оплаты труда;

A4 – за выполнение дополнительных обязанностей, проявление инициативы за счет платных услуг из них: заведующим отделений социальной помощи на дому от объема предоставляемых услуг, социальным Работникам, директору центра, бухгалтеру;

A5 – за участие в районных (на полгода) и областных (на год) конкурсах профессионального мастерства;

A6 – за рост средней заработной платы с учетом предоставляемых дополнительных платных услуг (директору);

A7 – за творчество и инициативу;

A8 – за ведение воинского учета;

A9 – за работу по охране труда;

A10 – за наличие правительственной награды;

A11 – за наличие грамот областных, районных администраций и других организаций, занесение на районную Доску почета (согласно положениям о награждениях);

A12 – за участие в областных конкурсах;

A13 – за ведение подсобного хозяйства, благоустройство территории;

4.5. За ненормированный рабочий день устанавливается надбавка до 0,5 (оклада):

- руководителю учреждения (надбавка устанавливается решением вышестоящего органа);

- водителям учреждения.

4.6. Водителям автомобилей всех типов, Работающим в учреждении, устанавливается надбавка за классность в следующих размерах:

- водители 2-го класса (категории В, С, Е) - 25%;

- водители 1-го класса (категории В, С, Д, Е) - 50% установленной тарифной ставки (оклада).

4.7. Надбавки устанавливаются на определенный срок, но не более одного года, приказом по учреждению по согласованию с выборным профсоюзным органом на основании представления руководителя структурного подразделения (приложение №3).

4.8. Выплата стимулирующего характера производится при выполнении объема работы и в зависимости от достижения каждым работником

утвержденным критериев качества в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

А1 зависит от дополнительного количества граждан, обслуживаемых социальными Работниками на дому:

а) за увеличение нагрузки, сверх нормы обслуживания, рассчитывается пропорционально к базовому окладу.

б) за уменьшение нагрузки, ниже нормы обслуживания, рассчитывается пропорционально к базовому окладу.

А2 устанавливается при отсутствии жалоб, замечаний на качество предоставляемых услуг на основании проверок и оценивается индикаторами качества оказываемых услуг МБУ «КЦСОН Прохоровского района». По представлениям руководителей структурных подразделений согласно утвержденных индикаторов качества стимулирующая надбавка распределяется ежемесячно комиссией по назначению выплат стимулирующего характера в зависимости от экономии фонда оплаты труда либо поступления внебюджетных средств. На основании решения комиссии издается приказ директора учреждения.

А4 устанавливается за предоставление дополнительных платных услуг социальным Работникам, заведующей отделения социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов, директору центра и бухгалтеру от объема предоставляемых платных услуг.

А5 устанавливается участникам конкурса, занявшим 1 место, 2 место, 3 место в районном конкурсе на полгода, в областном конкурсе – на год.

А7 устанавливается Работникам за активное участие в жизни коллектива, за творческое отношение к делу при проведении районных и областных мероприятий.

А13 устанавливается Работникам по мере проведения работ по благоустройству территории.

5. Доплаты

5.1. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие доплаты:

- за работу в выходные и праздничные дни;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за совмещение.

5.2. Работникам, заработная плата которых за полностью отработанный месяц меньше МРОТ устанавливается доплата до МРОТ.

5.3. Работникам учреждения могут устанавливаться доплаты в виде премий по результатам работы (за квартал и год), а также разовые премии с учетом мнения комиссии по обеспечению эффективности оказания социальных услуг муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Прохоровского района» в пределах экономии по фонду оплаты труда.

6. Материальная помощь

6.1. Материальная помощь выплачивается Работникам учреждения в случае необходимости, при наличии экономии фонда заработной платы и за счет платных услуг в следующих случаях:

- по случаю бракосочетания (в первые вступившие в брак);
- по случаю юбилея со дня рождения: 50 лет и каждые последующие 5 лет со дня рождения Работника в размере до двух должностных окладов;
- при проведении курса стационарного лечения (по заявлению Работника и при наличии подтверждающих документов);
- при рождении ребенка;
- в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара или стихийного бедствия при предъявлении подтверждающих документов уполномоченных органов;
- в случае смерти Работника материальная помощь может выплачиваться одному из членов его семьи (супругу, супруге, детям или родителям) на основании заявления при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих принадлежность к членам семьи Работника;
- в случае смерти членов семьи Работника (супруги, супруга, детей) или родителей Работника материальная помощь может выплачиваться по заявлению Работника и при наличии подтверждающих документов.

6.2. Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора учреждения.

6.3. Материальная помощь выплачивается Работникам учреждения за безупречную и эффективную трудовую деятельность при увольнении в связи с выходом на пенсию в размере до двух должностных окладов.

Приложение №1
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
МБУ «Комплексный центр
социального обслуживания населения
Прохоровского района»

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей специалистов муниципального бюджетного
учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения
Прохоровского района»

1. Директор
2. Заместитель директора
3. Главный бухгалтер
4. Бухгалтер
5. Бухгалтер-кассир
6. Специалист по торгам
7. Специалист по кадрам
8. Секретарь-машинистка
9. Уборщик служебных помещений
10. Водитель
11. Заведующий отделением
12. Специалист по социальной работе
13. Социальный работник
14. Рабочий
15. Сиделка (помощник по уходу)
16. Психолог в социальной сфере
17. Сторож
18. Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий
19. Рабочий по двору

Приложение №2
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
МБУ «Комплексный центр
социального обслуживания населения
Прохоровского района»

РАЗМЕРЫ
базовых окладов работников
муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр
социального обслуживания населения Прохоровского района»

Наименование должностей работников	Базовые оклады (руб.)
Директор	До 5 размеров величины МРОТ установленного Федеральным законом от 1 июня 2011 года № 106-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»
Заместитель директора	Ниже должностного оклада руководителя учреждения не более чем на 30 процентов
Главный бухгалтер	
Бухгалтер	6451
Бухгалтер-кассир	6451
Специалист по торгам	6451
Специалист по кадрам	6451
Секретарь-машинистка	5854
Уборщик служебных помещений	5554
Водитель	5882
Заведующий отделением	6451
Специалист по социальной работе	6451
Социальный работник	5985
Рабочий	5882
Сиделка (помощник по уходу)	5600
Психолог в социальной сфере	6451
Сторож	5554
Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий	5554
Рабочий по двору	5554

Приложение №3
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
МБУ «Комплексный центр
социального обслуживания
населения Прохоровского района»

СХЕМА
расчета заработной платы работникам МБУ «Комплексный центр
социального обслуживания населения Прохоровского района»

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина коэффициента	Сроки выплаты
1	2	3	4	5
1. Компенсационные выплаты				
1.1	Коэффициент за специфику	Работа с опасными для здоровья, и особо тяжелыми условиями труда .	0,15	Ежемесячно
1.2	Коэффициент за непрерывный стаж работы	В размере 0,2 базового оклада за первые три года и 0,3-за пять лет непрерывной работы.	0,2-0,3	Ежемесячно
1.3	Коэффициент квалификации	Специалистам, имеющим ученую степень или почетное звание , в размере 0,4 базового оклада; высшую категорию-0,3; первую категорию-0,2; вторую категорию-0,1.	0,1-0,4	Ежемесячно
1.4	Коэффициент уровня управления	За уровень управления директору-0,5; Заместителю директора и главному бухгалтеру - 0,4.	0,4-0,5	Ежемесячно
	Коэффициент молодым специалистам	Молодым специалистам, окончившим образовательные	0,3	Ежемесячно (сроком на 1 год)

		организации высшего и среднего профессионального образования и впервые поступившим на работу в учреждение		
2. Стимулирующие выплаты				
2.1	Коэффициент результативности и качества услуг	А1-за увеличения объема работы (количество граждан, обслуживаемых на дому, и другие работы)	до 2,0	Ежемесячно
		А2- за качество предоставляемых услуг при отсутствии жалоб, замечаний*.	в пределах ежемесячного фонда оплаты труда	Ежемесячно
2.2	Коэффициент масштабности	За предоставление платных услуг: заведующим отделений-до 0,2; социальным работником-до 0,8; директору центра , бухгалтеру-до 0,5.	до 0,8 (за счет платных услуг)	Ежеквартально
		А8-за ведение воинского учета.	0,1	Ежемесячно
		А9-за работу по охране труда	0,1	Ежемесячно
2.3	Коэффициент роста заработной платы	А6-за рост средней заработной платы с учетом предоставляемых дополнительных платных услуг (директору)	до 0,25	Ежеквартально
2.4	Коэффициент профессионализма	А5-за победу в районных (на полгода)-0,1; областных (на год) конкурсах профессионального мастерства-0,3	0,1-0,3	Ежемесячно

		А10-за наличие правительственных наград	0,2	Ежемесячно
		А-11 за наличие грамот областных, районных администраций и других организаций, занесения на районную Доску почета (на 1 год)	0,1	Ежемесячно
		А-12 за участия в областных конкурсах	0,1	Разовые
2.5	Коэффициент активности	А13-за ведения подсобного хозяйства, благоустройства территории	до 0,3	Ежемесячно
		А-7 за творчество и инициативу	до 0,1	Разовые
2.6	За ненормированный рабочий день	Водителям учреждения (оклада)	0,5	Ежемесячно
2.7	За классность	Водителям 2-го класса (категории В.С.Е)-0,25; Водителям 1-го класса (категории В.С.Д.Е)-0,5(оклада)	0,25-0,5	Ежемесячно

*Средняя заработная плата работников, попадающих под Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года по учреждению, не должна превышать средней заработной платы по области с учетом базовых, компенсационных и стимулирующих выплат.