



Администрация  
муниципального района  
Алексеевский  
Самарской области

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

25 01 2016 № 10

с.Алексеевка

**Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Комитет по вопросам семьи, материнства и детства муниципального района Алексеевский Самарской области» в новой редакции.**

В соответствии со ст.53 Федерального закона от 06.10.2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» ( в ред. от 30.12.2015г.№ 447-ФЗ), а также в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Комитет по вопросам семьи, материнства и детства муниципального района Алексеевский Самарской области»,  
**Администрация муниципального района Алексеевский ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Комитет по вопросам семьи, материнства и детства муниципального района Алексеевский Самарской области» в новой редакции (прилагается).
2. Довести настоящее постановление до сведения заинтересованных юридических и должностных лиц и разместить его на официальном сайте

Администрации муниципального района Алексеевский в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Постановление Администрации муниципального района Алексеевский Самарской области от 21.12.2012г. № 382 « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения « Комитет по вопросам семьи, материнства и детства муниципального района Алексеевский Самарской области» признать утратившим силу.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на руководителя муниципального казенного учреждения «Комитет по вопросам семьи, материнства и детства муниципального района Алексеевский Самарской области» Баталову Н.В.


5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его принятия и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2016года.

**Глава  
муниципального района  
Алексеевский**



**А.Г.Уколов**

**Утверждено**  
постановлением  
Администрации муниципального  
района Алексеевский  
Самарской области  
№ 10 от «23» ноября 2016г.



**Положение**  
**об оплате труда работников муниципального казенного учреждения**  
**«Комитет по вопросам семьи, материнства и детства**  
**муниципального района Алексеевский Самарской области»**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Комитет по вопросам семьи, материнства и детства муниципального района Алексеевский Самарской области» (далее - учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации и Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), с Федеральным законом от 6 октября 2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах местного самоуправления в Российской Федерации» ( в ред. от 30.12.2015г. № 447-ФЗ), с законом Самарской области от 05.03.2005г. № 77-ГД «О наделении органов местного самоуправления на территории Самарской области отдельными государственными полномочиями по социальной поддержке и социальному обслуживанию населения» ( в ред. от 05.11.2015 102-ГД.) с целью совершенствования оплаты труда работников учреждения и повышения их мотивации к достижению качественных результатов труда, Уставом учреждения.

1.3. Заработная плата работников учреждения состоит из должностного оклада (оклада) и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников учреждения, выплачиваемая по занимаемой должности ( без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы ( без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работнику до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема его должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации.

1.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.6. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Месячная заработная плата работников учреждения, работающих в режиме неполного рабочего времени, по совместительству, либо на неполную ставку, не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, исчисленной пропорционально отработанному времени.

## **2. Основные условия оплаты труда работников учреждения.**

2.1. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения (далее Руководитель) по согласованию с учредителем в соответствии с занимаемыми ими должностями согласно приложению №1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры должностных окладов работников учреждения закрепляются штатным расписанием, утвержденным Руководителем, и индексируются в сроки и в размерах, устанавливаемых Учредителем.

2.3. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Руководителем на основе минимальных окладов, установленных по занимаемым ими должностям служащих и профессиям рабочих, отнесенных к соответствующим профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов.

2.4. К минимальным окладам применяются повышающие коэффициенты, учитывающие уровень профессиональной подготовки работника, сложность и важность выполняемых работ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы работы в учреждении.

2.5. Работникам учреждения, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам и по ним предусмотрены минимальные и максимальные оклады, но не предусмотрены повышающие коэффициенты, устанавливаются конкретные размеры должностных окладов.

### 3. Выплаты компенсационного характера.

3.1. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам учреждения производятся соответствующие выплаты компенсационного характера.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за ненормированный рабочий день (руководителю, водителю автомобиля);
- доплата за совмещение должностей;
- доплата за расширение зон обслуживания, увеличения объема выполняемых работ;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

3.3. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» и Федеральным законом «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда». Основанием для определения вредных и (или) опасных условий труда на рабочем месте является карта специальной оценки условий труда или карты аттестации рабочего места по условиям труда.

Размер доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда составляет не менее 4% должностного оклада. Доплата устанавливается сроком не более чем на один календарный год и регулируется приказом Руководителя с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Доплата отменяется приказом Руководителя в случае улучшения условий труда, которые подтверждаются результатами повторной специальной оценки условий труда рабочих мест

3.5. Доплата устанавливается сроком не более чем на один календарный год и регулируется приказом Руководителя с учетом обеспечения указанной выплаты

финансовыми средствами. Доплата отменяется приказом Руководителя в случае улучшения условий труда, которые подтверждаются результатами повторной специальной оценки условий труда рабочих мест.

3.6. Оплата труда за сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством.

3.7. Водителю автомобиля, работающему в режиме ненормированного рабочего дня, устанавливается доплата за ненормированный рабочий день в размере до 50% процентов должностного оклада.

3.8. Работникам учреждения могут устанавливаться доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания, увеличения объема выполняемых работ, а также за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.60.2,151 ТК РФ).

3.9. Размер доплаты за работу в выходные и праздничные дни определяется путем деления должностного оклада ( оклада) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году. Среднемесячная норма рабочего времени определяется путем деления годового фонда рабочего времени на 12.

3.10. Во всех случаях, предусмотренных настоящим разделом, доплаты работникам учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу (окладу) без учета других надбавок и доплат.

#### **4. Выплаты стимулирующего характера.**

4.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам учреждения производятся выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка за классность водителю автомобиля;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание;
- ежемесячное денежное поощрение;

- премии по итогам работы ( месяц, квартал, год);
- единовременные премии.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются самостоятельно и предусматриваются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

4.4. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с Порядком установления и выплаты надбавки за выслугу лет работника учреждения согласно приложение № 2 к настоящему Положению.

4.5. Работникам учреждения может устанавливаться надбавка за интенсивность и напряженность работы. Размер надбавки зависит от важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается приказом Руководителя сроком не более чем на один календарный год в пределах фонда оплаты труда размером до 150 процентов от должностного оклада (оклада). В течение календарного года размер указанной надбавки конкретному работнику учреждения может быть увеличен ( снижен) или ее выплата прекращена полностью в зависимости от изменения показателей его работы и ( или) условий работы.

4.6. Водителю автомобиля устанавливается надбавка за классность:

- за 1 класс - в размере 25 процентов от оклада;
- за 2 класс- в размере 10 процентов от оклада.

4.7. Работникам учреждения, имеющим ученую степень по профилю работы, устанавливаются следующие надбавки:

- за ученую степень кандидата наук - 10 процентов должностного оклада;
- за ученую степень доктора наук - 20 процентов должностного оклада.

4.8. Работникам учреждения, имеющим почетные звания по профилю работы, устанавливаются надбавки за почетное звание в размере 10 процентов должностного оклада. Выплата надбавки за почетное звание работникам учреждения производится только по основной работе. При наличии у работника учреждения двух и более почетных званий надбавка устанавливается на основании одного из них. При наличии у работника учреждения ученой степени и почетного звания надбавка устанавливается по каждому из

этих оснований.

4.9. Работникам учреждения выплачивается ежемесячное денежное поощрение. Конкретный размер выплаты специалистам по результатам работы определяется в соответствии с личным вкладом работника в общие результаты работы учреждения и не может превышать 25% от должностного оклада (оклада).

4.10. По итогам работы может производиться премирование работников учреждения. Размер премий устанавливается в процентном отношении к должностному окладу ( окладу) не может превышать 150 процентов от должностного оклада (оклада). Премирование работников производится на основании приказа Руководителя. Периодичность выплаты премии (месяц, квартал, год), показатели и условия премирования устанавливается нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников на основании базовых показателей оценки качества и результатов труда работников согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

4.11. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам учреждения могут производиться единовременные премии:

- при присвоении почетных званий Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, ведомственными знаками отличия Российской Федерации, наградами Самарской области, почетными грамотами министерства социально-демографической и семейной политики, Губернатора Самарской области;
- в связи с государственными ( 23 февраля, 8 марта) и профессиональным праздником «День социального работника»;
- к юбилейным датам - 50,55,60,65 лет со дня рождения;
- за выполнение особо важных и срочных работ.

Порядок, условия предоставления и размер указанных выплат определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

4.12. Во всех случаях, предусмотренных настоящим разделом, стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются как в абсолютном размере, так и в процентах к должностному окладу ( окладу) без учета других надбавок и доплат.



приказом Руководителя в размере до 150 процентов от должностного оклада (оклада).

## **6. Другие вопросы оплаты труда.**

6.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда в размере одного оклада. Материальная помощь может быть выплачена в следующих случаях:

- длительное заболевание работника (срок более 2-х месяцев), необходимость дорогостоящего лечения;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- увольнение работника по собственному желанию в связи с уходом на заслуженный отдых (пенсию);
- смерть близких родственников (родителей, супруга, детей);
- рождение ребенка, вступление в брак (впервые);
- другие уважительные причины, подтвержденные соответствующими документами.

6.2. Работникам, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих. Размер выплат может меняться в зависимости от изменений условий труда работника. Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

6.3. Работникам учреждения предусматривается выплата материальной помощи в размере двух должностных окладов (окладов) при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск.

## **7. Формирование фонда оплаты труда учреждения.**

7.1. При формировании годового фонда оплаты труда работников учреждения предусматриваются следующие финансовые средства (в расчете на год):

- на выплату должностных окладов (окладов) - в размере двенадцати должностных окладов (окладов) ;
- на выплату надбавок за выслугу лет - в размере трех должностных окладов (окладов);
- на оказание материальной помощи - в размере трех должностных окладов (окладов);
- ежемесячного поощрения — в размере четырех должностных окладов;
- на выплату премий и иных выплат стимулирующего характера - в размере пяти должностных окладов (окладов).

7.2. Руководитель вправе перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами, предусмотренными пунктом 7.1. настоящего Положения.

7.3. При формировании фонда оплаты труда в расчет принимаются средние размеры должностных окладов (окладов), установленных в соответствии с настоящим Положением.

7.4. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за месяц, квартал, год, может быть направлена на премирование работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

## **8. Переходные предложения**

8.1. Действие настоящего раздела распространяется на период введения новых условий оплаты труда

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального казенного  
учреждения «Комитет по вопросам  
семьи, материнства и детства  
муниципального района Алексеевский  
Самарской области».

**Размер должностных окладов  
работников муниципального казенного учреждения «Комитет  
по вопросам семьи, материнства и детства муниципального  
района Алексеевский Самарской области»**

Наименование должности	Должностной оклад ( в руб.в месяц)	
	Минимальный	Максимальный
Руководитель	9727	10212
Начальник отдела-заместитель руководителя	8252	9727
Главный бухгалтер	8252	9727
Начальник сектора опеки и попечительства	7213	8252
Начальник сектора профилактики социального сиротства и детской безнадзорности	7213	8252
Специалист сектора опеки и попечительства	5574	6339

**Размер должностных окладов  
общеотраслевых профессий рабочих второго уровня**

Наименование должности	Минимальный оклад ( руб.в месяц)	Диапазон повышающего коэффициента
Водитель автомобиля	3615	1,01-1,02

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального казенного  
учреждения «Комитет по вопросам  
семьи, материнства и детства  
муниципального района Алексеевский  
Самарской области».

**Порядок установления и выплаты надбавки за выслугу лет  
работникам учреждения**

1. Надбавка за выслугу лет (далее - надбавка) устанавливается ежемесячно всем работникам учреждения в процентах к должностному окладу (окладу) в следующих размерах:
  - при стаже работы от 1 года до 3 лет - 10 процентов;
  - при стаже работы от 3 до 5 лет - 20 процентов;
  - при стаже работы от 5 лет до 10 лет - 30 процентов;
  - при стаже работы свыше 10 лет - 40 процентов.
2. В стаж работы, дающей право на установление и выплату надбавки, включается время работы как по основной работе, так и по совместительству в учреждении, в учреждениях социального обслуживания населения (в том числе службы семьи и демографического развития) независимо от форм собственности и ведомственной подчиненности, время работы в органах социальной защиты населения (в том числе в органах службы семьи и демографического развития).
3. Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.
4. Право на изменение размера надбавки возникает со дня наступления события, либо со дня представления соответствующих документов.

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального казенного  
учреждения «Комитет по вопросам  
семьи, материнства и детства  
муниципального района Алексеевский  
Самарской области».

**Базовые показатели оценки качества и результатов труда работников учреждения.**

Премия работникам учреждения устанавливается в соответствии со следующими базовыми показателями оценки качества и результатов труда работников:

для руководителей, его заместителей и главного бухгалтера:

выполнение плановых показателей деятельности учреждения;

эффективное использование бюджетных средств;

за выполнение особо важных и срочных работ, поручаемых работодателем ;

освоение и внедрение в учреждении передовых технологий, новых методов, форм и видов оказываемых гражданам услуг по профилю учреждения;

для специалистов и служащих:

выполнение плановых показателей деятельности учреждения;

своевременное и качественное выполнение особо важных заданий и поручений;

освоение и внедрение в учреждении передовых технологий, новых методов, форм и видов оказываемых гражданам услуг по профилю учреждения;

для рабочих — своевременное и качественное выполнение особо ответственных работ.