



**Администрация
муниципального района
Алексеевский
Самарской области**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

08.10.2019 № 269

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**

Руководствуясь ст.53 Федерального закона РФ от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (в ред. от 02.08.2019 № 313-ФЗ), законами Самарской области от 05.03.2005 г. № 77-ГД «О наделении органов местного самоуправления на территории Самарской области отдельными государственными полномочиями по социальной поддержке и социальному обслуживанию населения» (в ред. от 11.07.2016 № 85-ГД), от 03.12.2009 № 129-ГД «О мерах, направленных на обеспечение исполнения областного бюджета в 2010-2020 годах» (в ред. от 29.12.2017 № 135-ГД), с целью совершенствования оплаты труда работников учреждения и повышения их мотивации к достижению качественных результатов труда, Уставом 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», раздел «Официальное опубликование».

3. Постановления Администрации муниципального района Алексеевский Самарской области от 25.01.2016 № 10 «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» и от 09.11.2017 № 319 «О внесении дополнения в постановление Администрации муниципального района Алексеевский от 25.01.2016 № 10 «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» признать утратившими силу.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на руководителя муниципального казенного учреждения «Комитет по вопросам семьи, материнства и детства муниципального района Алексеевский Самарской области» Петрову Т.К.

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

**Глава муниципального
района Алексеевский**



Г.А.Зацепина

Утверждено
постановлением
Администрации муниципального
района Алексеевский
Самарской области
от «08» 10 2019 г. № 269

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 02.08.2019 № 313-ФЗ), законами Самарской области от 05.03.2005 г. № 77-ГД «О наделении органов местного самоуправления на территории Самарской области отдельными государственными полномочиями по социальной поддержке и социальному обслуживанию населения» (в ред. от 11.07.2016 № 85-ГД), от 03.12.2009 № 129-ГД «О мерах, направленных на обеспечение исполнения областного бюджета в 2010-2020 годах» (в ред. от 29.12.2017 № 135-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. Работникам учреждения предусмотрены минимальные и максимальные оклады, но не предусмотрены повышающие коэффициенты, а 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);
- 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. Оплата труда за сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством.

3.6. 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).

3.7. 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.

3.8. 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 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 приложению 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 250 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. 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.

4.7. 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.

4.8. 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).

4.9. По итогам работы может производиться премирование работников учреждения. Размер премий устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) и не может превышать 250 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.

4.10. 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 (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.

4.11. 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.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения и бухгалтера.

5.1. Должностной оклад Руководителя устанавливается работодателем - Учредителем учреждения.

5.2. Обязанности бухгалтера в учреждении исполняет начальник сектора опеки и попечительства над совершеннолетними недееспособными гражданами без доплаты в соответствии с приказом о возложении обязанностей бухгалтера и должностной инструкцией.

5.3. С учетом условий труда Руководителю, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.4. Руководителю учреждения и бухгалтеру может устанавливаться надбавка за интенсивность и напряженность работы. Размер надбавки зависит от сложности, важности выполняемой работы, степени ответственности за выполнение поставленных задач. Надбавка за напряженность (интенсивность) работы устанавливается сроком не более чем на один календарный год в пределах фонда оплаты труда. Размер надбавки Руководителю определяется Учредителем. Ее размер не может превышать 250 процентов от должностного оклада (оклада) Руководителя.

5.5. Другие стимулирующие выплаты Руководителю, бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения. Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются Учредителем, бухгалтеру - самим руководителем.

5.6. Руководителю выплачивается ежемесячное денежное поощрение. Конкретный размер выплаты определяется в соответствии с личным вкладом руководителя в общие

результаты работы учреждения и не может превышать 40% от должностного оклада (оклада).

5.7. Премирование Руководителя производится с учетом результатов деятельности учреждения на основании распоряжения Учредителя. Размеры, периодичность и условия премирования Руководителя устанавливается Учредителем в размере до 250 процентов от должностного оклада (оклада). Размеры, периодичность и условия премирования бухгалтера устанавливаются приказом Руководителя в размере до 250 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 положения

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

Наименование должности	Должностной оклад (в руб.в месяц)	Максимальный	11077
	Руководитель	10551	8951
Начальник сектора опеки и попечительства несовершеннолетних	Начальник сектора профилактики социального сиротства и детской безнадзорности	7825	8951
			8951
			8951
Начальник сектора опеки и попечительства несовершеннолетними гражданами	7825	8951	8951
			8951

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

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Комитет по вопросам семьи, материнства и детства муниципального района Алексеевский Самарской области».

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) независимости от форм собственности и ведомственной подчиненности, время работы в органах социальной защиты населения (в том числе в органах службы семьи и демографического развития).

3. На основании решения руководителя учреждения (а также комиссии по установлению стажа при Администрации м.р.Алексеевский) в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, могут зачисляться периоды замещения отдельных должностей руководителей, специалистов и служащих в иных организациях, а также периоды работы по профессиям рабочих, опыт и знания работы в которых необходимы работнику для выполнения обязанностей по занимаемой должности (профессии). Периоды работы в указанных должностях (профессиях) в совокупности не должны превышать пять лет.

Для определения размера надбавки время работы, указанное в данном пункте

настоящего Положения, суммируется.

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 руководителя и 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.