

Утверждаю:
Директор БУ ОО
«Комплексный центр
социального
обслуживания населения
города Мценска»



Л. Н. Гаврюшина
апреля 2021 г.

**Положение
об оплате труда работников бюджетного учреждения Орловской
области «Комплексный центр социального обслуживания
населения города Мценска»
на 2021 год**

Настоящее Положение об оплате труда работников бюджетного учреждения Орловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Мценска» (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», постановлением Правительства Орловской области в редакции от 17 октября 2017 года № 434 "О внесении изменений в постановление Правительства Орловской области от 25 июля 2012 года N 262 «О введении новой системы оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания населения и социальной защиты населения Орловской области», постановлением Правительства Орловской области в редакции от 22 апреля 2019 года № 228 "О внесении изменений в постановление Правительства Орловской области от 25 июля 2012 года N 262 «О введении новой системы оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания населения и социальной защиты населения Орловской области», постановлением Правительства Орловской области в редакции от 12 апреля 2021 года № 218 "О внесении изменений в постановление Правительства Орловской области от 25 июля 2012 года N 262 «О введении новой системы оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания населения и социальной защиты населения Орловской области».

Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников бюджетного учреждения Орловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Мценска» (далее – учреждения).

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 коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с настоящим Положением.

Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

а) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС);

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп работников учреждений социального обслуживания населения и социальной защиты населения Орловской области, должностей медицинских и фармацевтических работников, учебно-воспитательного персонала, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих;

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

д) повышающих коэффициентов к 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.

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.

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

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

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.

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

Тарификация работников учреждения проводится в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению Порядком проведения тарификации работников бюджетного учреждения Орловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Мценска» по форме тарификационного списка № 2, приведенного в приложении 9 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 (с учетом изменений от 17.10.2017г №434 и с учетом изменений от 22.04.2019г №228, от 12.04.2021г №218).

Порядок и условия оплаты труда работников учреждения 1 Общие положения

1.1. Размеры базовых окладов по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов к базовым окладам по занимаемой должности работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с 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» (с учетом изменений от 17.10.2017г №434, от 22.04.2019г №228, от 12.04.2021г №218).

1.2. К базовому окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года устанавливается повышающий коэффициент по занимаемой должности, что образует оклад (далее – также оклад).

Сверх оклада устанавливаются также следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, наличие почетного звания;

повышающий коэффициент к окладу за стаж работы по специальности;

персональный повышающий коэффициент к окладу для доведения оплаты труда работника до минимального размера оплаты труда.

Повышающие коэффициенты к окладу
за квалификационную категорию, ученую степень, наличие почетного звания
установлены постановлением Правительства Орловской области
от 25 июля 2012 года №262

№	Наименование повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента
1	2	3
1	Повышающий коэффициент к окладу за вторую квалификационную категорию	0,1

2	Повышающий коэффициент к окладу за первую квалификационную категорию	0,2
3	Повышающий коэффициент к окладу за высшую квалификационную категорию	0,3
4	Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень доктора наук	0,2
5	Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень кандидата наук	0,1
1	2	3
6	Повышающий коэффициент к окладу за наличие почетного звания	0,1

Повышающие коэффициенты к окладу за стаж работы по специальности установлены постановлением Правительства Орловской области от 25 июля 2012 года №262

№	Наименование повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента
1	2	3
1	Повышающий коэффициент к окладу за стаж работы по специальности от 3 до 6 лет	0,2
2	Повышающий коэффициент к окладу за стаж работы по специальности от 6 до 9 лет	0,4
3	Повышающий коэффициент к окладу за стаж работы по специальности свыше 9 лет	0,6

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, а 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.

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

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

1.4. Размеры устанавливаемых всем работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности приводятся в приложении 2 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, (с учетом изменений от 17.10.2017г №434, от 22.04.2019г №228, от 12.04.2021г №218).

1.5. 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, а 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 и утверждается приказом директора учреждения.

1.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

1.7. С целью стимулирования качественных результатов работы учреждения работникам устанавливаются стимулирующие выплаты.

1.8. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих учреждения, не предусмотренных Примерным положением об оплате труда работников бюджетных учреждений социального обслуживания населения Орловской области утвержденному постановлением Правительства Орловской области от 25 июля 2012 года №262, производится в порядке, установленном для соответствующих бюджетных организаций по видам экономической деятельности, и в соответствии с положениями о системах оплаты труда работников государственных учреждений культуры, государственных учреждений здравоохранения с учетом условий, предусмотренных настоящим Положением.

1.9 В учреждении на основании приказа руководителя Департамента социальной защиты, опеки и попечительства, труда и занятости Орловской области проводится аттестация работников не реже 1 раза в 3 года.

1.10 По результатам аттестации дается оценка трудовой деятельности работника и работнику может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу.

1.11 Ежегодно, при предоставлении на утверждение штатного расписания учреждения, прилагается копия приказа по утверждению стажа непрерывного стажа работы и стажа работы по специальности, установленного Протоколом Тарификационной (аттестационной) комиссии учреждения по установлению стажа непрерывной работы и стажа работы по специальности.

2 Выплаты компенсационного характера

2.1 Работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- а) выплаты работникам, занятым на работах с особыми условиями труда;
- б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - 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.

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях».

2.2 Выплата работникам, занятым на работах с особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и рекомендуемым перечнем (приложение 7 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).

Размер указанных выплат определяется путем умножения окладов на соответствующий повышающий коэффициент.

Перечень должностей работников учреждения, занятым на работах с особыми условиями труда, с процентом выплат по каждой должности, утверждается приказом директором учреждения.

2.3 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения.

2.3.1. 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.

2.3.2 Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Размер доплат за работу в ночное время определяется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации, и составляет до 50 % должностного оклада.

Выплата за работу в ночное время исчисляется от установленного оклада.

Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

2.3.3 Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты производится в размере одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или

рабочий 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.

2.3.4 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.

3 Выплаты стимулирующего характера

3.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливается примерный перечень выплат стимулирующего характера:

3.1.1. В учреждении и его структурном подразделении (кроме административно-хозяйственного персонала):

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с критериями:

за перевыполнение отраслевых норм обслуживания (труда);

за участие в областных целевых программах;

б) выплаты за качественное выполнение отраслевых стандартов;

в) выплаты за стаж непрерывной работы;

г) премиальные выплаты по итогам работы;

д) стимулирующие выплаты, осуществляемые в целях достижения контрольных показателей «дорожной карты».

3.1.2. Для административно-управленческого и хозяйственного персонала:

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.

3.2. С целью поощрения работников за общие результаты труда работники могут премироваться по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год в пределах фонда оплаты труда.

3.3. Решение об осуществлении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения в соответствии с Положением о премировании, утвержденным локальным актом учреждения. 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.

3.4. 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.

3.5. Премирование осуществляется на основании приказа руководителя учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

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

руководителей структурных подразделений учреждения; главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителю руководителя по представлению заместителя руководителя;

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

3.6. Премирование работников осуществляется по результатам выполнения целевых показателей эффективности, результативности деятельности отдельных категорий работников в отчетном периоде.

При премировании учитывается:

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

б) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

в) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

г) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

д) своевременная сдача отчетности;

е) участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

3.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

3.8. При премировании учитывается:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

3.9. 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).

3.10 Размер стимулирующей выплаты работнику, осуществляемой в целях достижения контрольных показателей «дорожной карты» определяется дифференцированно с учетом выполнения должностных обязанностей работника, фактически отработанного времени в соответствии с выполнением целевых показателей эффективности учреждения, а также достигнутым уровнем средней заработной платы работника, начисленной за период с начала года.

4 Размеры стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы в учреждениях социального обслуживания населения

Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Орловской области от 25 июля 2012 года №262 в следующих максимальных размерах:

4.1. В размере 20 % оклада за первые три года и 10 % за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 % оклада, всем работникам учреждения.

4.2. Стаж непрерывной работы, дающий право на получение выплат стимулирующего характера за стаж непрерывной работы исчисляется 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. Особенности порядка и условий оплаты труда работников учреждения

5.1. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты, перечисленные в пункте 1.2 настоящего Порядка, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания приводятся в приложении 3 к Положению об оплате труда работников бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания населения и социальной защиты населения Орловской области.

Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания суммируются по каждому из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание применяется только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий упомянутый коэффициент применяется по одному из оснований.

5.3. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за стаж работы по специальности приводятся в приложении 4 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

6. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

6.1. Размеры базовых окладов работников, занимающих должности административно-управленческого и хозяйственного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

6.2. К базовому окладу по соответствующим ПКГ работникам устанавливаются перечисленные в пункте 1.2 настоящего Порядка повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

7 Другие вопросы оплаты труда работников учреждения

7.1. Материальная помощь работникам учреждения оказывается при предоставлении ежегодного отпуска, в честь 50-летия, при достижении пенсионного

возраста (при получении пенсионного удостоверения), в случае ухудшения материального положения, пожара, на погребение близких родственников на основании приказа руководителя учреждения.

7.2. Материальная помощь работникам учреждения оказывается:

1 раз в год в размере должностного оклада, установленного 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 (при получении пенсионного удостоверения), 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 и за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

8 Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера

8.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера 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.

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

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

При расчете средней заработной платы не учитываются средства из федеральных источников и средства, получаемые от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

8.4. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размеров должностного оклада руководителя учреждения, утвержден приказом Департамента социальной защиты, опеки и попечительства, труда и занятости Орловской области от 16 июля 2015 года №132-к «Об утверждении Критериев для определения кратности при установлении должностных окладов руководителей учреждений социального обслуживания населения и социальной защиты населения и Перечня должностей работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «социальное обслуживание

аселения», для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей учреждений».

8.5 При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады), повышающие коэффициенты и выплаты стимулирующего характера указанных работников в рамках тарификационного списка.

8.6 Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года.

8.7. Кратность при установлении должностного оклада руководителя утверждается приказом Департамента социальной защиты, опеки и попечительства, труда и занятости Орловской области.

8.8. Должностные оклады заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения решением тарификационной комиссии учреждения по согласованию с Департаментом социальной защиты, опеки и попечительства, труда и занятости Орловской области.

8.9. Руководителю учреждения и его заместителю разрешается вести в учреждении, в штате которого они состоят, 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.

8.10. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты (п.2 и п.3 настоящего Положения).

8.11 Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается по предложению руководителя приказом Департамента социальной защиты, опеки и попечительства, труда и занятости Орловской области.

8.12 Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения и производится на основании приказа Департамента социальной защиты, опеки и попечительства, труда и занятости Орловской области.

8.13. Материальная помощь руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения оказывается к очередному отпуску, в честь 50-летия и при достижении пенсионного возраста (при получении пенсионного удостоверения), 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 учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения оказывается:

1 раз в год в размере должностного оклада, утвержденного на день ухода в отпуск, без учета совместительства и совмещения в пределах утвержденного фонда оплаты труда;

в размере должностного оклада, установленного на день 50-летия или достижения пенсионного возраста (при получении пенсионного удостоверения), 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 и за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности).

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

8.12 Тарификация руководителя учреждения проводится в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению Порядком проведения тарификации работников бюджетного учреждения Орловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Мценска» по форме тарификационного списка №1, приведенного в приложении 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 (с учетом изменений в редакции от 17.10.2017г. №434).

Главный бухгалтер

И.А.Гришачева

Председатель Профсоюзного органа

Л.Н.Борисова

Приложение 1 к положению
об оплате труда работников
бюджетного учреждения
Орловской области
«Комплексный центр социального
обслуживания населения города Мценска»

Порядок
проведения тарификации работников
бюджетного учреждения Орловской области «Комплексный центр социального
обслуживания населения города Мценска»

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

2. Порядок работы Комиссии устанавливается локальным актом учреждения.

3. Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 01 января и подписывается всеми членами Комиссии.

4. Тарификация работников учреждения проводится по формам тарификационных списков №1, №2, утвержденным постановлением Правительства Орловской области от 25 июля 2012 года №262 (с учетом изменений от 17.10.2017г №434 и с учетом изменений от 22.04.2019г №228, от 12.04.2021г №218).

По форме тарификационного списка №1 проводится тарификация руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

По форме тарификационного списка №2 проводится тарификация работников учреждения, кроме руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

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

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

По вакантным должностям учитывается тарификация без учета повышающих коэффициентов.

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

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

8. 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.

Тарификационный список работников № 1
(должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера)

Ф.И.О.			1
Наименование должности, профессии			2
Средняя заработная плата основного персонала			3
Кратность к средней заработной плате			4
Должностной оклад руководителя			5 = гр. 3 x гр. 4
Размер уменьшения оклада в процентах (10–30%)			6
Должностной оклад по должности заместителя руководителя (главного бухгалтера)			7 = гр. 5 - гр. 6
Повышающие коэффициенты	за квалификационную категорию	размер	8
		сумма	9 = гр. 5 x гр. 8 9 = гр. 7 x гр. 8
	за ученую степень	размер	10
		сумма	11 = гр. 5 x гр. 10 11 = гр. 7 x гр. 10
	за наличие почетного звания	размер	12
		сумма	13 = гр. 5 x гр. 12 13 = гр. 7 x гр. 12
	за стаж работы по специальности	размер	14
		сумма	15 = гр. 5 x гр. 14 15 = гр. 7 x гр. 14
	персональный повышающий коэффициент	размер	16
		сумма	17 = гр. 5 x гр. 16 17 = гр. 7 x гр. 16
		Итого	18 = гр. 9 + гр. 11 + гр. 13 + гр. 15 + гр. 17
	Компенсационные выплаты	выплаты работникам, занятым на работах с особыми условиями труда	размер
сумма			20 = гр. 5 x гр. 19 20 = гр. 7 x гр. 19
иные выплаты в соответствии с действующим законодательством		размер	21
		сумма	22 = гр. 5 x гр. 21 22 = гр. 7 x гр. 21
Итого		23 = гр. 20 + гр. 22	
Стимулирующие		за стаж непрерывной работы	размер

аты	сумма	25 = гр. 5 x гр. 24 25 = гр. 7 x гр. 24
Всего		26 = гр. 18 + гр. 23 + гр. 25
Примечание (указываются присвоенная категория, в том числе специальность и дата присвоения категории, присужденная ученая степень, присвоенное почетное звание)		27

Тарификационный список работников №2

Ф.И.О.			1	
Наименование должности, профессии			2	
Базовый оклад			3	
Повышающий коэффициент по занимаемой должности			4	
Должностной оклад (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности)			5 = гр. 3 + (гр. 3 x гр. 4)	
Объем работы по данной должности			6	
Итого оклад (с учетом объема работы)			7 = гр. 5 x гр. 6	
Повышающие коэффициенты	за квалификационную категорию	размер	8	
		сумма	9 = гр. 7 x гр. 8	
	за ученую степень	размер	10	
		сумма	11 = гр. 7 x гр. 10	
	за наличие почетного звания	размер	12	
		сумма	13 = гр. 7 x гр. 12	
	за стаж работы по специальности	размер	14	
		сумма	15 = гр. 7 x гр. 14	
	персональный повышающий коэффициент	размер	16	
		сумма	17 = гр. 7 x гр. 16	
	Итого			18 = гр. 9 + гр. 11 + гр. 13 + гр. 15 + гр. 17
	Компенсационные	выплаты работникам, занятым на	размер	19

Выплаты	работам с особыми условиями труда	сумма	20 = гр. 7 x гр. 19
	иные выплаты в соответствии с действующим законодательством	размер	21
		сумма	22 = гр. 7 x гр. 21
Итого			23 = гр. 20 + гр. 22
Стимулирующие выплаты	за стаж непрерывной работы	размер	24
		сумма	25 = гр. 7 x гр. 24
Всего			26 = гр. 18 + гр. 23 + гр. 25
Примечание (указываются присвоенная категория, в том числе специальность и дата присвоения категории, присужденная ученая степень, присвоенное почетное звание)			27