

КРАМАТОРСЬКА МІСЬКА РАДА

Р І Ш Е Н Н Я

від №

м. Краматорськ

Про затвердження Програми стимулювання працівників закладів, установ соціальної сфери міста, що фінансуються з бюджету Краматорської міської територіальної громади на 2022-2026 роки

З метою створення сприятливих умов для професіонального розвитку працівників закладів, установ соціальної сфери міста, що фінансуються з місцевого бюджету, підвищення престижу їхньої професії, заохочення до самоосвіти та саморозвитку, підвищення рівню ефективності та якості виконуваних завдань, враховуючи інтенсивність та відповідальність у їхній роботі, для можливості здійснення заходів щодо заохочення працівників установ соціальної сфери міста, відповідно до постанов Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» (зі змінами), від 28.12.2016 № 1037 «Про оплату праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» та, керуючись ст.26 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»,

міська рада

В И Р І Ш И Л А:

1. Затвердити Програму стимулювання працівників закладів, установ соціальної сфери, що фінансуються з бюджету Краматорської міської територіальної громади на 2022-2026 роки (далі – Програма, додається).

2. Фінансовому управлінню (Саєнко) щорічно при формуванні бюджету Краматорської міської територіальної громади розглядати можливість виділення коштів на реалізацію Програми.

3. Головним розпорядникам коштів подавати власні пропозиції щодо стимулювання працівників закладів, установ соціальної сфери, що фінансуються з бюджету Краматорської міської територіальної громади, проводити стимулювання в межах асигнувань, передбачених на їхнє утримання, а також за рахунок інших джерел, не заборонених законодавством.

4. Контроль за виконанням даного рішення покласти на заступника міського голови відповідно до розподілу повноважень.

Міський голова

Олександр ГОНЧАРЕНКО

**Програма стимулювання працівників закладів, установ соціальної сфери,
що фінансуються з бюджету Краматорської міської територіальної громади
на 2022-2026 роки**

I. Проблема, на розв'язання якої спрямована Програма

В умовах змін, що відбуваються в суспільстві протягом останніх років робота, яку виконують працівники соціальної сфери лише ускладнюється, збільшується кількість та чисельність категорій клієнтів. Працівники частіше за все змушені виконувати роботу в несприятливих умовах праці, підвищеного ризику для здоров'я та мають роз'їзний характер робіт. Загальне пожвавлення економічних та фінансових процесів підвищує рівень відповідальності працівників, спонукає їх до вивчення, впровадження нових сучасних методів у роботі. Такі працівники, як: економісти, бухгалтери та інші, стають надзвичайно важливою і, подекуди, ключовою ланкою ведення фінансово-господарської діяльності установ.

Існує дисбаланс між запитом суспільства на висококваліфікованих працівників у соціальній сфері та рівнем оплати їхньої праці. Низький рівень оплати праці призводить до зниження ефективності та якості роботи, соціального статусу та суспільного престижу фахових професій, відсутності прагнення працівників до високих результативних показників. Наслідком цього є внутрішня міграція частини перспективних працівників бюджетної сфери в інші види професійної діяльності, тобто постійний плін кадрів.

Постійне збільшення обсягу робіт, навантаження, пов'язане з ростом кількості соціально-незахищеної категорії населення, додаткових вимог у складанні звітності, необхідністю надання термінових та своєчасних даних, необхідністю систематичного контролю за нововведеннями законодавчої бази, вивченню змін, застосування та впровадження нововведень у роботу (електронних закупівель ProZorro, електронних звітів e-data, програмного забезпечення, у т.ч. Medok, PM, IS-pro, програм ДКСУ тощо), планові перевірки аудиторами та постійний внутрішній контроль – все це впливає на роботу працівників бюджетної сфери та робить її складною, напруженою, інтенсивною, відповідальною, іноді, навіть, з ненормованим робочим днем.

Фахівці – працівники соціальної сфери працюють з обов'язковим освітньо-кваліфікаційним рівнем «спеціаліст» та отримують найчастіше «чистий» посадовий оклад.

Висококваліфікований персонал (керівник, заступник керівника, бухгалтер, соціальні працівники, фахівці з соціальної роботи та інші) і некваліфіковані працівники (прибиральник, сторож, соціальні робітники та інші) отримують заробітну плату з урахуванням надбавок та доплат майже нарівні, що знищує різницю між звичайною і кваліфікованою працею.

Окреме питання – це заробітна плата працівників адміністративного персоналу (заступників керівників, працівників бухгалтерій та інших), вона практично на рівні мінімальної.

Середня зарплата за перше півріччя 2021 року фахівців – працівників соціальної сфери без урахувань надбавки за складність та напруженість у роботі та премії складала: у заступників керівників – 6441, бухгалтерів – 6000 грн, заступника директора з АГЧ – 6000 грн, соціального працівника I категорії – 6705 грн., фахівців із соціальної роботи – 6000 грн., та є нижчою середньомісячної заробітної плати штатних працівників по Краматорському району, яка згідно з статистичними даними у II кварталі 2021 року

становить 12820 грн., і майже не відрізняється від заробітної плати некваліфікованих працівників (перукар, швачка, робітник з поточного ремонту житла – 6000 грн., прибиральник службового приміщення – 6267 грн, сторож – 6500 грн., соціальний робітник – 6273 грн. тощо).

Спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення» та наказом Міністерства соціальної політики України від 18.05.2015 № 526 «Про умови оплати праці працівників закладів соціального захисту дітей, закладів соціального обслуговування, закладів соціальної підтримки сімей, дітей та молоді і центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді» керівнику надано право:

- установлювати надбавку за складність та напруженість у роботі у розмірі до 50% посадового окладу в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах;
- затверджувати порядок і розміри преміювання працівників відповідно до їхнього особистого внеску в загальні результати роботи в межах коштів на оплату праці.

Відповідно до п. 2 постанови Кабінету Міністрів України від 28.12.2016 № 1037 «Про оплату праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» керівникам установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери необхідно забезпечити диференціацію заробітної плати працівників, які отримують заробітну плату на рівні мінімальної у межах фонду оплати праці, шляхом встановлення доплат, надбавок, премій з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його роботи.

Виходячи з вищезазначених нормативно-правових актів, з метою недопущення зрівняння заробітної плати кваліфікованих і некваліфікованих працівників, можливо встановити заохочення фахівцям – працівникам бюджетних закладів, установ соціальної сфери шляхом планування фонду виплат стимулюючого характеру, а саме преміального фонду у розмірі не менш ніж 5 відсотків від фонду оплати праці працівників бюджетних закладів, установ соціальної сфери та надбавки за складність, напруженість у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (тарифної ставки), що дасть змогу досягти рівня заробітної плати працівників бюджетних закладів, установ соціальної сфери у межах середньої по Краматорському району.

II. Мета Програми

Метою Програми є створення сприятливих умов для професіонального розвитку працівників закладів, установ соціальної сфери міста, підвищення престижу їхньої професії, заохочення до самоосвіти та саморозвитку, підвищення рівню ефективності та якості виконуваних завдань, стабільного кадрового забезпечення, залучення до роботи фахових перспективних працівників.

III. Шляхи та способи розв'язання проблеми

Для досягнення поставленої мети необхідно:

1. Підвищити статус працівників закладів, установ соціальної сфери міста.
2. Створити умови для підвищення рівня оплати праці працівників закладів, установ соціальної сфери міста.

IV. Перелік завдань на виконання Програми

1. Зацікавлення працівників в ефективності виконуваних завдань, зміцнення внутрішнього самоконтролю та виконавчої дисципліни.

2. Мотивування працівників для підвищення їх професійного розвитку: використання у роботі сучасних нововведень, програмних продуктів, впровадження нових підходів ведення бухгалтерського обліку, документації, складання звітності тощо.

3. Поліпшення матеріального становища працівників бюджетних закладів, установ соціальної сфери міста.

4. Недопущення зрівняння заробітної плати кваліфікованих працівників із заробітною платою некваліфікованих працівників.

5. Запобігання внутрішній міграції частини перспективних працівників соціальної сфери в інші види професійної діяльності та плин у кваліфікованих кадрів.

6. Моральне стимулювання працівників бюджетних закладів, установ соціальної сфери міста шляхом популяризації перспективного фахового досвіду у соціальній сфері.

V. Заходи на виконання Програми

1. Здійснення щомісячного преміювання працівників закладів, установ соціальної сфери міста відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи у межах фонду преміювання, утвореного у розмірі не менш як 5 відсотків посадових окладів для спеціалістів та у розмірі не менш як 30 відсотків посадових окладів для керівників у разі фінансової спроможності місцевого бюджету Краматорської міської територіальної громади.

2. Встановлення працівникам закладів, установ соціальної сфери міста надбавки за складність, напруженість в розмірі до 50 відсотків посадового окладу (тарифної ставки) у разі фінансової спроможності місцевого бюджету Краматорської міської територіальної громади .

VI. Джерела фінансування Програми

Заходи Програми реалізуються за рахунок коштів місцевого бюджету, інших джерел, не заборонених законодавством.

Обсяг фінансових ресурсів, що спрямовані на реалізацію Програми з місцевого бюджету, визначається, виходячи з фінансових можливостей бюджету Краматорської міської територіальної громади на відповідний рік, з урахуванням пропозицій головних розпорядників коштів, які надають бюджетний запит до проекту бюджету Краматорської міської територіальної громади.

Фінансування здійснюється за кодом програмної класифікації видатків та кредитування місцевих бюджетів відповідно до рішення Краматорської міської ради про місцевий бюджет на відповідний період.

VII. Контроль за виконанням Програми

Контроль за виконанням Програми забезпечує фінансове управління Краматорської міської ради.

Виконавці у процесі виконання Програми забезпечують цільове та ефективне використання бюджетних коштів протягом усього строку реалізації Програми у межах визначених бюджетних призначень.

Оцінка ефективності Програми здійснюється на підставі аналізу результативних показників, а також іншої інформації, що міститься у бюджетних запитах, кошторисах, паспортах бюджетних програм, звітах про виконання кошторисів та звітах про виконання паспортів бюджетних програм.

VIII. Очікувані результати виконання Програми

Виконання Програми дасть змогу:

1. Мотивувати працівників закладів, установ соціальної сфери міста до підвищення ефективності та якості роботи.
2. Диференціювати заробітну плату кваліфікованих і некваліфікованих працівників.
3. Покращити рівень матеріального забезпечення працівників закладів, установ соціальної сфери міста.
4. Залучити до роботи в заклади, установи соціальної сфери міста висококваліфікованих спеціалістів.

Секретар міської ради

Ігор СТАШКЕВИЧ