

АДМИНИСТРАЦИЯ САМПУРСКОГО РАЙОНА
ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

15.01.2018

пос. Сатинка

№ 5

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников казенных муниципальных учреждений Сампурского района

В соответствии со статьей 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, с решением Сампурского районного Совета народных депутатов от 28.04.2016 № 186 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Сампурского района» (в редакции от 22.12.2016), постановлением Администрации района от 26.08.2016 № 321 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Сампурского района» (в редакции от 28.03.2017), постановлением Администрации района от 15.08.2016 № 311 «Об утверждении показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений Сампурского района и критериев оценки работы их руководителей» (в редакции от 16.08.2017), Администрация района постановляет:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников казенных муниципальных учреждений Сампурского района согласно приложению.

2. Руководителям казенных муниципальных учреждений организовать работу по приведению положений об оплате труда работников учреждений в соответствие с нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права, настоящим постановлением.

3. Признать утратившим силу постановление Администрации района от 04.02.2015 № 42 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников казенных муниципальных учреждений Сампурского района».

4. Опубликовать настоящее постановление на информационно-новостном портале региональных средств массовой информации Тамбовской области «www.top68.ru».

5. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2018 года.

6. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации района по экономике и управлению муниципальным имуществом О.В. Болотову.

Глава района

Н.Н. Евдокимов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации района
от 15.01.2018 № 5

Примерное положение об оплате труда работников казенных муниципальных учреждений Сампурского района

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников казенных муниципальных учреждений Сампурского района (далее – Положение, учреждения) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

решением Сампурского районного Совета народных депутатов от 28.04.2016 № 186 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Сампурского района»;

постановлением Администрации района от 26.08.2016 № 321 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Сампурского района» (далее – постановление от 26.08.2016 № 321);

постановлением Администрации района от 15.08.2016 № 311 «Об утверждении показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений Сампурского района и критериев оценки работы их руководителей»;

рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Тамбовской области, органов местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) (за счет всех источников финансового обеспечения);

рекомендуемые размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности и персональных повышающих коэффициентов;

рекомендуемые виды выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления;

рекомендуемые виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления и выплаты;

условия оплаты труда руководителей учреждения, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений.

1.3. Оплата труда работников учреждения устанавливается с особенностями для профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы:

1) профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности; профессии рабочих и должностей служащих внутри профессиональной группы подразделяются по квалификационным уровням;

2) квалификационные уровни профессиональной квалификационной группы - профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные по уровню должностной (профессиональной) компетентности (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Тамбовской области, законами и иными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.5. Заработная плата работникам казенных учреждений устанавливается в пределах средств, выделенных учреждениям на оплату труда. Фонд оплаты труда для учреждений формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации, действующей на день начисления заработной платы.

1.6. Оплата труда работников учреждения состоит из:

1) выплат, носящих обязательный характер, - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера;

2) выплат, не носящих обязательный характер, - выплаты стимулирующего характера.

1.7. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, систем нормирования труда, определяемых работодателем или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.8. Заработная плата работника устанавливается трудовым договором. Работодатель заключает с работником трудовой договор, в котором конкретизируются должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных и муниципальных услуг, компенсационные выплаты.

1.9. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.9.1. наличие показателей и критериев для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

1.9.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.10. Оплата труда работников учреждения осуществляется: за фактически отработанное время, выполненный объем работ; в соответствии с установленными в настоящем Положении размерами оплаты труда; с особенностями для профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

1.11. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации пропорционально отработанному времени (ст.ст. 285 и 93 соответственно).

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

1.12. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Не допускается, какая бы ни была дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

1.13. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения, устанавливающим систему оплаты труда работников, по согласованию с администрацией района и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

1.14. Заработная плата устанавливается в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников (за счет всех источников финансирования).

Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не должна превышать 40 %.

1.15. Перечень должностей административно – управленческого, основного и вспомогательного персонала работников учреждения устанавливается коллективным договором либо локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, исходя из специфики учреждения.

1.16. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета.

1.17. Режим труда и отдыха для работников учреждения устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Исчисление части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы осуществляется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на количество рабочих часов по норме рабочего времени месяца, за который производится начисление заработной платы.

1.18. Количество часов, отработанных работником учреждения сверхурочно, определяется ежедневно и по итогам работы за учетный период (месяц) по табелю учета рабочего времени, как разница между фактически отработанным работником временем и установленной для работника продолжительности рабочего времени ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени, - как разница между фактически отработанным работником времени в расчетном периоде и установленной для работника нормального числа рабочих часов за учетный период (месяц).

Суммированный учет рабочего времени вводится для отдельных категорий работников правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, когда по условиям работы или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, с тем чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

В установленную для работника нормальную продолжительность рабочего времени за месяц (учетный период) не включается время нахождения работника в отпуске, при временной нетрудоспособности, время вынужденного прогула, простоя, время отсутствия работника на работе без уважительных причин, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законодательством возраста, время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы.

1.19. Время простоя, определенного статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации, по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

1.20. Для исчисления средней заработной платы, сохраняемой за работником в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, учитывается период – 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу совершения события.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

В коллективном договоре либо в локальном нормативном акте учреждения могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы определяются Правительством Российской Федерации.

1.21. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.22. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

1.23. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящем пункте срок выплатить неоспариваемую им сумму.

1.24. При выплате заработной платы каждый работник в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы работников по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп

2.1. Должности (профессии) работников учреждений по квалификационным уровням ПКГ устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития

Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», постановлением Администрации района от 26.08.2016 № 321.

2.2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы установлены в приложении № 1 к настоящему Положению с учетом отнесения должности (профессии) к соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников утверждаются локальным нормативным актом учреждения и не могут быть ниже размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ в приложении № 1 к постановлению от 26.08.2016 № 321.

2.3. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10 – 30 % ниже окладов соответствующих руководителей.

2.4. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основании локального нормативного акта учреждения, в зависимости от сложности труда данных работников, но не более чем по ПКГ третьего уровня.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения не могут быть ниже рекомендуемых размеров минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

3. Перечень видов выплат компенсационного характера, основы их установления и выплаты

3.1. Для работников учреждений с учетом условий труда устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, перечнем видов выплат компенсационного характера, определенным в настоящем Положении.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации (при этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда). Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются:

3.4.1. занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляют 4 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определенной для различных видов работ с нормальными условиями труда, без учета повышающего коэффициента по занимаемой должности, персонального повышающего коэффициента, иных доплат и надбавок, установленных в настоящем Положении.

Доплата выплачивается на основании приказа руководителя учреждения и сохраняется до обеспечения безопасных условий труда или до перехода на новое место работы, соответствующее требованиям безопасности, или до назначения на новую должность (рабочую профессию), или до расторжения трудовых отношений.

Конкретны размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором;

3.4.2. при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации;

3.4.3. за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Установление и выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников;

3.4.4. за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

При оплате за сверхурочную работу работнику, для которого не введен суммированный учет рабочего времени, начисляется повышенный оклад (повышенный должностной оклад), повышенная ставка заработной платы исходя из условий, определенных в абзаце первом настоящего пункта (к сумме ежемесячного оклада (должностного оклада), ежемесячной ставки заработной платы прибавляется сумма оплаты часов сверхурочной работы, исчисленной как произведение количества часов, отработанных сверхурочно, и части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы) часовой ставки заработной платы, увеличенной в полтора раза за первые два часа сверхурочной работы и в два раза за последующие часы работы), и на него (нее) начисляются все доплаты и надбавки, премии иные выплаты, установленные работнику в трудовом договоре в соответствии с настоящим Положением.

Работнику, в отношении которого введен суммированный учет рабочего времени, сверхурочная работа по итогам учетного периода (месяц) оплачивается в виде доплаты, которая исчисляется как произведение количества часов, отработанных сверхурочно, и повышенной части оклада за

час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы и увеличенной в полтора раза за первые два часа сверхурочной работы и в два раза за последующие часы работы. На исчисленный размер доплаты начисляются все доплаты и надбавки, премии и иные выплаты, установленные работнику в трудовом договоре в соответствии с настоящим Положением.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равнозначного времени, отработанного сверхурочно;

3.4.5. за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При определении размера оплаты учитываются доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

3.4.6. за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Минимальный размер доплаты – 20 % части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Дополнительное вознаграждение не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (ночным считается время с 22 часов до 06 часов).

Конкретные размеры доплаты за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), трудовым договором.

3.5. Основанием для начисления компенсационных выплат работникам учреждений являются трудовой договор, приказ руководителя учреждения, исходя из оценки фактической работы работника в условиях труда, отличающихся от нормальных, табель учета рабочего времени, настоящее Положение.

4. Перечень видов выплат стимулирующего характера, основные условия их установления

4.1. В целях стимулирования работника учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Для стимулирования труда работников учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

надбавка за выслугу лет;

ежемесячная надбавка за квалификацию водителям автомобиля;

премиальные выплаты по итогам работы, в том числе за выполнение особо важных и срочных работ.

4.2. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения.

4.3. Установление надбавки за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется после произведения расчета суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, и сравнения её с бюджетными ассигнованиями на оплату труда.

4.4. Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г.» в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

своевременное предоставление материалов, документов, отсутствие замечаний по результатам проверок;

отсутствие нарушений трудового законодательства;
наличие и использование в работе информационно-правовых систем, справочных систем по оказанию муниципальных услуг и т.п.

4.5. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя учреждения на основании представления комиссии учреждения в пределах фонда оплаты труда. Перечень показателей и целевые их значения, дающие право на установление доплаты за интенсивность и высокие результаты работы утверждаются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения. Доплата устанавливается сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. При этом уменьшение размера доплаты или её отмена осуществляется применительно к порядку, определённому для установления данной доплаты. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы в период её действия выплачивается ежемесячно.

4.6. Надбавка за выслугу лет может устанавливаться работникам в следующих размерах (в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы):

- от 1 года до 2 лет - 5 %;
- от 2 лет до 5 лет - 10 %;
- от 5 лет до 10 лет - 15 %;
- от 10 лет до 15 лет - 20 %;
- от 15 лет до 20 лет - 25 %;
- свыше 20 лет - 30 %.

Основанием для установления ежемесячной надбавки за выслугу лет являются трудовой договор, приказ руководителя учреждения о приеме на работу (назначении на должность), трудовая книжка работника.

Руководитель учреждения издаёт приказ о назначении ежемесячной надбавки за выслугу лет по представлению комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет.

Состав комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, утверждается приказом руководителя учреждения.

Надбавка за выслугу лет исчисляется ежемесячно пропорционально отработанному времени в процентном отношении от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Надбавка за выслугу лет не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника надбавка за выслугу лет начисляется от оклада, ставки заработной платы по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, без учета доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Надбавка за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на её назначение или изменение размера.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата надбавки, в том числе и в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время; работы, обусловленной трудовым договором, при нахождении в служебной командировке; а также в период совмещения работы с обучением, когда за слушателем сохраняется средний заработок, вынужденного прекращения работы не по вине работника надбавка ему устанавливается со дня наступления этого права и производится соответствующий перерасчет.

В стаж работы, дающей право на выплату за стаж непрерывной работы, за выслугу лет, могут включаться:

время работы (с учетом совместительства) в данном учреждении;

время работы (с учетом совместительства) по профилю деятельности в иных учреждениях, организациях, государственных органах, органах местного самоуправления;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с данным учреждением;

время прохождения службы (воинской службы), засчитываемое в соответствии с законодательством Российской Федерации в выслугу лет для назначения пенсии за выслугу лет лицам, проходившим военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исправительной системы;

иные периоды работы (службы), опыт и знания по которой необходимы для выполнения обязанностей по замещаемой должности (профессии), по решению комиссии.

Исчисление общего стажа работы для установления надбавки за выслугу лет производится в календарном порядке. При подсчете общего стажа работы периоды работы (службы) суммируются.

Основным документом, подтверждающим общий стаж работы (службы) для установления надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка установленного образца.

Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете общего стажа работы (службы) для установления надбавки за выслугу лет, должны быть оформлены в соответствии с действующим законодательством.

В случаях, когда в трудовой книжке содержатся неправильные или неточные сведения, которые являются основанием для подтверждения периодов работы (службы), включаемых в общий стаж работы (службы) для установления надбавки за выслугу лет, в трудовую книжку вносятся изменения в порядке, предусмотренном Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации.

В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж работы (службы) для установления надбавки за выслугу лет, данный стаж подтверждается на основании представленных архивных справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, о приеме и об увольнении с рабочих профессий, содержащие сведения о периодах работы (службы) в должностях, на рабочих профессиях которые включаются в этот стаж.

В необходимых случаях для подтверждения периодов работы (службы) в должностях, на рабочих профессиях могут представляться копии правовых актов либо выписки из них о назначении на должность, или освобождении от должности, о приеме на рабочую профессию и об увольнении с нее. При расторжении трудового договора выплата надбавки, установленная для работника, прекращается.

4.7. Надбавка за квалификацию устанавливается водителю автомобиля в следующих размерах:

10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за отработанное в качестве водителя автомобиля время - водителю автомобиля при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С» и «Е» или только «D» («D» или «E»);

25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за отработанное в качестве водителя автомобиля время - водителю автомобиля при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «D» и «E».

4.8. Начисление выплат стимулирующего характера не производится в период сохранения за работником среднего заработка в соответствии с законодательством.

Уменьшение размера доплаты (надбавки) стимулирующего характера или прекращение её выплаты производится при следующих обстоятельствах: уменьшение трудовой нагрузки, частичное прекращение исполнения

трудовой функции, снижение производительности труда, ухудшение качества работы, не добросовестное исполнение трудовых обязанностей.

4.9. Датой установления и начала выплаты доплаты и надбавок стимулирующего характера, определённых в настоящем разделе, является одна из следующих ситуаций:

дата, указанная в приказе руководителя учреждения об установлении выплаты стимулирующего характера, - в случае возложения исполнения трудовой функции впервые (повторно);

дата начала фактического исполнения трудовой функции, оформленной в установленном порядке (не оформленного (оформленной) в установленном порядке), - в случае, если работник приступил к исполнению трудовой функции с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

4.10. Дата изменения размера выплаты стимулирующего характера указывается в приказе руководителя учреждения, трудовом договоре работника.

4.11. Датой прекращения начисления и выплаты доплат и надбавок стимулирующего характера является несколько или одна из следующих ситуаций:

дата окончания трудовых отношений;

дата, указанная в приказе руководителя учреждения о прекращении выплаты стимулирующего характера в связи со снижением интенсивности труда;

дата окончания фактического исполнения трудовой функции, оформленной в установленном порядке (не оформленного (оформленной) в установленном порядке).

4.12. Для работников учреждений рекомендуется устанавливать следующие виды премиальных выплат по итогам работы:

4.12.1. ежемесячная премия по итогам работы за месяц;

4.12.2. единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

4.13. Выплата ежемесячной премии по итогам работы за месяц производится с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за добросовестное, качественное и своевременное выполнение своих должностных обязанностей (трудовых функций), направленных на выполнение задач и обеспечение функций, возложенных на учреждения.

Выплата ежемесячной премии производится в размере до 50 процентов, исчисляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности и персонального повышающего коэффициента без учета иных доплат,

надбавок и премий, установленных работнику в трудовом договоре в соответствии с настоящим Положением.

Ежемесячная премия не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника премия начисляется на оклад, ставку заработной платы по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, без учета доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер премии, выплачиваемой конкретному работнику, определяется по результатам его вклада в выполнение задач и обеспечение функций, возложенных на учреждение.

Конкретный размер ежемесячной премии устанавливается работникам ежемесячно по итогам работы за месяц в приказе руководителя учреждения, исходя из исполнения основных показателей, дающих право на начисление премии.

4.14. Основными показателями выплаты ежемесячной премии являются:

- своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей (трудовых функций), предусмотренных в трудовых договорах;
- личный вклад (оперативность, профессионализм, инициативность) работника в выполнении задач и обеспечение функций учреждения;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчётов.

При определении размера ежемесячной премии основаниями для его понижения относительно установленного в настоящем пункте максимального ее размера, являются:

- невыполнение показателей результативности деятельности;
- несоблюдение установленных сроков выполнения должностных обязанностей (трудовых функций), некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;
- недостаточный уровень исполнительской дисциплины;
- частичное неисполнение своих должностных обязанностей (трудовых функций);
- низкая результативность работы;
- недостаточный профессиональный уровень и уровень профессиональной ответственности за выполнение должностных обязанностей (трудовых функций).

Премия по итогам работы за месяц выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в

процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере.

Работнику, отработавшему неполный период, за который выплачивается премия, премия выплачивается за фактически отработанное время.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

Не подлежат премированию работники, имеющие дисциплинарное взыскание, нарушившие правила внутреннего трудового распорядка казенного учреждения, работники, которые в течение учетного периода не исполняли должным образом свои служебные обязанности, не внесли свой трудовой вклад в исполнение функций учреждения.

4.15. Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения указанных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в зависимости от:

- личного вклада работника в обеспечение выполнения задач и функций, возложенных на учреждение;
- степени сложности, важности и качества выполнения работником задания, эффективности достигнутых результатов.

Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере локальным нормативным актом учреждения. Премия за выполнение особо важных работ выплачивается в размере от 200 до 500 рублей.

Для выплаты единовременной премии необходимо наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в короткий срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено приказом руководителя учреждения. Решение о выплате единовременной премии за выполнение особо важных и сложных работ и её размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

4.16. При исполнении целевых показателей результативности деятельности учреждения и наличии экономии по фонду оплаты труда работникам учреждения может быть выплачена премия по итогам работы за год.

4.17. Выплаты премий работникам учреждения, предусмотренные настоящим разделом, осуществляются: за фактически отработанное время, исполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения, установленных постановлением администрации района и приказом

руководителя учреждения, выполненный объем работ в пределах фонда оплаты труда, утвержденного учреждению на соответствующий год.

Основаниями для начисления премий являются: трудовой договор, приказ работодателя об основаниях и размере выплаты премии, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция, объем работ, должностная обязанность.

Начисление премии осуществляется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника приказом руководителя учреждения.

5. Условия оплаты труда руководителя и главного бухгалтера учреждения

5.1. Оплата труда руководителя и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, персонального повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключенным с Администрацией района, в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в размере:

для руководителей – не превышающем пятикратного размера;

для главных бухгалтеров – не превышающем четырехкратного размера.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения зависит от масштабов руководства учреждением (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений, сложности труда), целевых показателей эффективности работы учреждения.

5.4. Заработная плата руководителю учреждения, в том числе конкретный размер должностного оклада, размер персонального повышающего коэффициента, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается работодателем – Главой района.

5.5. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню

квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения.

5.6. Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в размере 6 749 рублей.

5.7. Размер должностного оклада главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 % ниже должностного оклада руководителя учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

5.8. Руководителю и главному бухгалтеру учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения, руководителем учреждения персонально в отношении конкретного главного бухгалтера. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – 1,25.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается сроком не более чем на 1 год и в период его действия может быть отменен решением Администрации района (руководителя учреждения) при нарушении федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовых актов органов местного самоуправления, ухудшении качества предоставляемых услуг, неисполнении или ненадлежащем исполнении своих должностных обязанностей.

5.9. С учетом условий труда руководителю учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера:

5.9.1. доплата за совмещение профессий (должностей);

5.9.2. повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

5.9.3. повышенная оплата сверхурочной работы.

5.10. Выплаты компенсационного характера руководителю и главному бухгалтеру учреждения производятся в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.11. Руководителю и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

5.11.1. ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

5.11.2. надбавка за выслугу лет;

5.11.3. премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.12. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливается на основании оценки эффективности их

деятельности с учетом показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений, утвержденных постановлением Администрации района от 15.08.2016 № 311 «Об утверждении показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений Сампурского района и критериев оценки работы их руководителей», за прошедший год по балльной системе.

Максимальное количество баллов по всем показателям эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений:

- для руководителя муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений образования» Сампурского района – 33 балла, стоимость 1 балла – 207 рублей;

- для руководителя Сампурского районного муниципального казенного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» - 27 баллов, стоимость 1 балла – 433 рубля;

- для руководителя муниципального казенного учреждения «Информационный ресурсный центр обеспечения сферы образования» - 29 баллов, стоимость 1 балла- 407 рублей;

- для руководителя муниципального казенного учреждения «Административно-хозяйственный центр» Сампурского района - 11 баллов, стоимость 1 балла – 400 рублей.

5.13. Срок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не должен превышать календарного года.

5.14. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю учреждения и главному бухгалтеру в соответствии с пунктом 4.6. настоящего Положения.

5.15. Руководителю учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются премии:

5.15.1. премия по итогам работы исчисляется от должностного оклада без учёта иных доплат, надбавок и премий, установленных работнику в трудовом договоре в соответствии с настоящим Положением;

5.15.2. единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

5.16. Премирование устанавливается руководителю учреждения с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, утвержденными Главой района, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Конкретные размеры и условия выплат премии, устанавливаются в трудовом договоре руководителя учреждения и главного бухгалтера.

5.17. Главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

5.18. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат главному бухгалтеру учреждения определяются локальным

нормативным актом учреждения с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

Приложение № 1
к Примерному положению об оплате труда
работников казенных муниципальных
учреждений Сампурского района

**Рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ
работников учреждений**

Профессиональная квалификационная группа первого уровня

1 квалификационный уровень

а) наименование профессий, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТС работ и профессий рабочих: уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), дворник, гардеробщик, подсобный рабочий кухни, оператор газовой котельной, повар – 3 118 рублей;

б) должности, отнесённые к категории «специалисты» и «другие служащие»: кассир, секретарь – машинистка, машинистка, комендант, старший диспетчер, диспетчер, делопроизводитель – 3 414 рублей.

Профессиональная квалификационная группа второго уровня

1 квалификационный уровень (4-5 разряды ЕТКС)

Оператор газовой котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, техник-программист – 3 563 рубля.

2 квалификационный уровень

Водитель автомобиля 4 квалификационного разряда, начальник единой дежурно - диспетчерской службы – 3 754 рубля.

3 квалификационный уровень

Должности, отнесённые к категории «руководители» и «специалисты» - начальник хозяйственного отдела, методист, начальник гаража, водитель автомобиля 5 квалификационного разряда – 4 171 рубль.

Профессиональная квалификационная группа третьего уровня

1 квалификационный уровень (5-7 разряды ЕТКС)

Бухгалтер, инженер по надзору за строительством, экономист, инженер-программист (программист) – 4 988 рублей.

2 квалификационный уровень (8-9 разряды ЕТКС)

Бухгалтер II категории, экономист II категории, методист – 5 122 рубля.

3 квалификационный уровень (10-11 разряды ЕТКС)

Методист, бухгалтер I категории, экономист I категории – 5 271 рубль.

4 квалификационный уровень (12-13 разряды ЕТКС)

Ведущий бухгалтер, ведущий инженер, ведущий экономист, старший методист, администратор, системный администратор, юрисконсульт, ведущий специалист – 5 418 рублей.

5 квалификационный уровень

Заместитель главного бухгалтера – 5 938 рублей.

Приложение № 2
к Примерному положению об оплате труда
работников казенных муниципальных
учреждений Сампурского района

**1. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих
коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной
платы по занимаемой должности**

1.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала рекомендуется устанавливать к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы в следующих размерах:

а) по ПКГ первого уровня - до **0,1**;

б) по ПКГ второго уровня:

1 квалификационный уровень – до **0,1**;

2 квалификационный уровень – до **0,11**;

3 квалификационный уровень – до **0,18**;

4 квалификационный уровень – до **0,28**;

в) по ПКГ третьего уровня:

1 квалификационный уровень – до **0,20**;

2 квалификационный уровень – до **0,30**;

3 квалификационный уровень – до **0,40**;

4 квалификационный уровень – до **0,50**;

5 квалификационный уровень – до **0,60**.

Учреждение самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в приложении № 2 к постановлению от 26.08.2016 № 321.

По решению руководителя учреждения повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, могут применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к ПКГ первого, второго и третьего уровней.

1.2. Применение повышающего коэффициента по занимаемой должности, определенного в пункте 1.1 настоящего раздела, учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

1.3. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала учреждения за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

до 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

до 0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

до 0,15 – при наличии второй квалификационной категории.

1.4. Работникам, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «отличник», «почетный работник» устанавливается локальным нормативным актом учреждения повышающий коэффициент по занимаемой должности в размере **до 0,20** к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

1.5. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника основного персонала с целью повышения его ответственности при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

до 0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

до 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий».

1.6. Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности в случаях, указанных в пунктах 1.3 – 1.5 настоящего раздела, не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

1.7. Конкретные размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности устанавливаются локальным актом учреждения и указываются в трудовых договорах. Установление и выплата повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

1.8. Выплата повышающих коэффициентов, указанных в настоящем разделе, осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

2. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы

2.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

2.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается

работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника.

2.3. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 1,25.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается сроком не более чем на 1 год и в период его действия может быть отменен решением руководителя учреждения при нарушении федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовых актов органов местного самоуправления, ухудшении качества предоставляемых услуг, неисполнении или ненадлежащем исполнении своих должностных обязанностей.

2.5. Установление и выплата персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы производится в пределах фонда оплаты труда.

2.6. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не учитывается при начислении при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.