

Администрация Мордовского
муниципального округа
Тамбовской области

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

08.02.2024

р.п. Мордово

№ 180

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Мордовского муниципального округа Тамбовской области

В соответствии с решением Совета депутатов Мордовского муниципального округа от 23.11.2023 № 82 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мордовского муниципального округа Тамбовской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений, утвержденными Российской трехсторонней комиссией по урегулированию социально-трудовых отношений на соответствующий финансовый год, постановлением администрации Мордовского муниципального округа от 09.01.2024 № 35 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мордовского муниципального округа», администрация Мордовского муниципального округа постановляет:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Мордовского муниципального округа Тамбовской области, согласно приложению.

2. Руководителям муниципальных казенных учреждений муниципального округа разработать и утвердить положения об оплате труда работников учреждений в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений муниципального округа.

3. Признать утратившими силу постановления администрации района:

от 20.05.2019 № 255 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Мордовского района»;

от 16.08.2019 № 422 «О внесении изменения в постановление администрации района от 10.05.2019 № 255 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Мордовского района»;

от 27.07.2022 № 379 «О внесении изменений в постановление администрации района от 10.05.2019 № 255 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Мордовского района».

4. Опубликовать настоящее постановление на сайте сетевого издания «РИА Топ68» (www.top68.ru) и на официальном сайте администрации округа в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на и.о. заместителя главы администрации Мордовского муниципального округа Т.А. Пелекшину.

Глава Мордовского
муниципального округа

С.В.Манн

Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений
Мордовского муниципального округа Тамбовской области

1. Общие положения

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

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений, утвержденными Российской трехсторонней комиссией по урегулированию социально-трудовых отношений на соответствующий финансовый год;
- постановлением Министерства труда РФ от 10.11.1992 г. № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристики по общепрофессиональным профессиям рабочих»;
- приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;
- решением Совета депутатов Мордовского муниципального округа от 23.11.2023 № 82 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мордовского муниципального округа Тамбовской области»,
- постановлением администрации муниципального округа от 09.01.2024 № 35 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мордовского муниципального округа»,
- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Тамбовской области, 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, по типу (виду) учреждения 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;

иные вопросы оплаты труда в учреждениях .

1.3. 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 Тамбовской области и иными нормативными правовыми актами администрации муниципального округа.

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

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Мордовского муниципального округа Тамбовской области носит обязательный характер.

При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг.

1.4. 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.

1.5. 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).

1.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Примерным положением , не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Примерного положения, при условии сохранения объема

должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата работников учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, устанавливается в пределах фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничивается.

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

1.7.1. 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;

1.7.2. 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).

1.8. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, 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 отдельно по каждой из должностей.

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

1.10. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для работников муниципальных казенных учреждений сроком на один год.

1.11. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения, устанавливающим систему оплаты труда работников, согласуется с учредителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

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

1.13. Выплата заработной платы работнику учреждения производится за счет средств бюджета муниципального округа и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

1.14. Индексация размеров базовых окладов и ставок заработной платы производится в размерах и в сроки, установленные для индексации заработной платы работников муниципальных учреждений бюджетной сферы.

1.15. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы муниципальных казенных учреждений не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающие должности, не являющиеся должностями муниципальной службы администрации муниципального округа.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, администрации муниципального округа определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, администрации муниципального округа и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципального казенного учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального казенного учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников муниципального учреждения, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников муниципального казенного учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников муниципальных учреждений, указанных в настоящем пункте, осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, администрации муниципального округа.

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 профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения установлены постановлением

администрации муниципального округа от 09.01.2024 № 36 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мордовского муниципального округа» (приложение 1 к Примерному положению).

2.3 Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группы .

2.4 . Работникам учреждений по решению руководителя учреждения могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональные повышающие коэффициенты.

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

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала рекомендуется устанавливать к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы в соответствии с приложением 2 к постановлению администрации муниципального округа от 09.01.2024 № 36 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мордовского муниципального округа».

Учреждение самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Другие повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу) с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

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 второго, третьего и четвертого уровней.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» 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»;

до 0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.3. Применение повышающего коэффициента, указанного в настоящем пункте, не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.4. 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.

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

4. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения

4.1. Для работников учреждений устанавливается повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

за работу в сельской местности - повышающий коэффициент в размере до 0,25;

4.2. Основанием для установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения является Устав учреждения.

4.3. Применение повышающего коэффициента, указанного в настоящем пункте, не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

4.4. Повышающие коэффициенты устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

4.5. Выплата повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения осуществляется до даты изменения типа (вида) учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

4.6. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения производится в пределах фонда оплаты труда.

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

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

5.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника.

5.3. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате не должен превышать 3,0.

5.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате 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 администрации муниципального округа, за ухудшение качества предоставляемых услуг, неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

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

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

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

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

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

6.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

6.2. 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.

6.3. 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.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются:

6.4.1. 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.

Конкретные 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;

6.4.2. 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;

6.4.3. 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;

6.4.4. 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. На исчисленный размер доплаты начисляются все выплаты компенсационного и стимулирующего характера, 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;

6.4.5. 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.

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.

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

Повышение оплаты труда за работу в ночное время является доплатой, которая не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

6.5. 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.

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

7.1. 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.

Решение о применении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения (при наличии такого представительного органа).

Рекомендуются следующие выплаты:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за стаж непрерывной работы, за выслугу лет;
премиальные выплаты по итогам работы, в том числе за выполнение особо важных и сложных работ;
за качество выполняемых работ.

7.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, позволяющих оценить качество, интенсивность и результативность его работы.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере. Выплата устанавливается сроком не более года, по истечении которого выплата может быть сохранена или отменена.

7.3. Выплата за стаж непрерывной работы, за выслугу лет устанавливается работникам в следующих размерах (в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы):

от 1 года до 7 лет – 3 %;
свыше 7 лет – 5 %.

Основаниями для установления ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет являются трудовой договор, приказ о приеме на работу, трудовая книжка работника.

Назначение ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет осуществляется по представлению комиссии муниципального казенного учреждения по установлению общего стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет.

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

7.4. За категоричность водителям:

за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е» размер доплаты – 25 %

за наличие категорий «В», «С», «Е», или «В», «С», «Д», или «Д» - 10 %.

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

7.5.1. премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

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

7.6. Выплаты премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) устанавливаются работнику с учетом целевых показателей, утвержденных руководителем учреждения, позволяющих оценить результат его работы.

7.7. Основными показателями выплаты премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) являются:

выполнение целевых показателей результативности деятельности учреждения;

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

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

При определении размера премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) основаниями для его понижения относительно установленного в учреждении максимального 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 плана работы учреждения;

низкая результативность работы;

недостаточный профессиональный уровень и уровень профессиональной ответственности за выполнение должностных обязанностей (трудовых функций).

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

7.8. 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.

Конкретный размер премии определяется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника или в абсолютном размере локальным нормативным актом учреждения.

8. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

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

8.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключенным с администрацией муниципального округа.

8.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих муниципальных учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется администрацией Мордовского муниципального округа Тамбовской области, осуществляющей функции и полномочия учредителя соответствующего муниципального учреждения, в размере, не превышающем 3.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных

учреждений и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений зависит от сложности и объема выполняемой работы, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения.

При установлении оплаты труда руководителю муниципального казенного учреждения администрация муниципального округа, осуществляющая функции и полномочия учредителя соответствующего муниципального учреждения, обязана исходить из необходимости обеспечения условия о непревышении установленного размера соотношения среднемесячной заработной платы.

8.4. 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.

8.5. 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

8.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 25 % 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.

8.7. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем в отношении конкретного работника с учетом критериев, позволяющих оценить результативность выполняемых работ:

успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности учреждения, должностных обязанностей;

соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам;

соблюдение сроков выверки расчетов по налоговым платежам, с поставщиками за оказанные услуги, поставку товарно-материальных ценностей;

наличие и использование автоматизированных программ для бухгалтерского учета и отчетности;

количество обслуживаемых учреждений, включая филиалы;

количество работников в данном учреждении;

своевременное составление и представление бухгалтерской, налоговой, статистической и другой отчетности;

отсутствие и снижение количества замечаний, жалоб и обращений со стороны проверяющих, обслуживаемых учреждений; количество и качество предоставленных услуг;

удовлетворенность населения предоставленными услугами;

обработку информации и ведение учета по внебюджетной деятельности обслуживаемых учреждений;

организационно-методическое сопровождение национальных проектов,

обработку информации, ведение учета и отчетности;

участие в реализации различных программ и проектов;

иные критерии, позволяющие оценить деятельность руководителя.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента, указанного в настоящем пункте, не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

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

8.8. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера:

8.8.1. надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;

8.8.2. доплата за совмещение профессий (должностей);

8.8.3. доплата за работу в ночное время;

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

8.8.5. повышенная оплата сверхурочной работы.

8.9. Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения производятся в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

8.10. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

8.10.1. ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

8.10.2. выплата за стаж непрерывной работы в учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя;

8.10.3. премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и сложных работ.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

8.11. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от выполнения им целевых показателей эффективности деятельности, установленных для учреждения, а также с

учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

8.12. Размер выплаты за стаж непрерывной работы в данном учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю устанавливается работодателем в соответствии с пунктом 7.3 настоящего Положения.

8.13. Порядок, условия начисления и размеры премии руководителю, а также конкретный период премирования устанавливаются работодателем на основании распоряжения администрации муниципального округа.

8.14. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются к должностному окладу.

8.15. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

8.16. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения определяются локальным нормативным актом учреждения с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

9. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

Для работников учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

- выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

- суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штат работников учреждения;

- дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

- денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, а направлены на соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя.

Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10. Другие вопросы оплаты труда

За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь.

Материальная помощь оказывается работнику по его письменному заявлению на имя директора учреждения в следующих случаях:

- тяжелой болезни работника либо члена его семьи, находящегося на его иждивении;

- смерти близких родственников (супруга(и), ребенка, родителей), а в случае смерти работника - членам его семьи (по их письменному обращению);

- экстремальных ситуаций, повлекших за собой большой материальный ущерб (пожары, аварии, стихийные бедствия);

- рождение ребенка;

- других случаях.

Материальная помощь выплачивается в размере до двух должностных окладов.

За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работникам учреждения могут назначаться премии к профессиональным праздникам, юбилейным датам, при увольнении работника в связи с выходом на пенсию в размере должностного оклада.

11. Порядок формирования фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
муниципальных казенных учреждений

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников муниципальных казенных учреждений

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер минимального оклада (должностного оклада), ставки (рублей в месяц)
1	2
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня	
<i>1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</i>	
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, швея, повар, кухонный рабочий, возчик, гардеробщик, грузчик, дворник, дезинфектор, истопник, машинист (кочегар) котельной, кастелянша, кладовщик, конюх, парикмахер, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, оператор стиральных машин, буфетчик, прачка, разнорабочий	7000
<i>1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</i>	
Делопроизводитель, калькулятор, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, таксировщик, экспедитор по перевозке грузов, дежурный (по залу, общежитию и др.), кассир билетный, диспетчер	7000
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня	
<i>2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих»</i>	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, оператор котельной, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8000
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8000

Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8000
<i>2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</i>	
Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, переводчик-дактилолог, секретарь незрячего специалиста, техник, художник, системный администратор	8000
Заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством, должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	8000
Заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	8000
Механик, аккомпаниатор, библиотекарь	8000
Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник цеха (участка)	8000
3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня	
<i>3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</i>	
Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), специалист по охране труда, психолог, социолог, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, сурдопереводчик, экономист, эксперт, юрисконсульт, библиотекарь, аналитик, специалист по связям с общественностью, менеджер, переводчик	10030
Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория	10030
Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	10030
Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	10030
Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера, заместитель начальника (заведующего) отдела	10030
4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня	
<i>4.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»</i>	
Начальник отдела кадров, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник юридического отдела, заведующий библиотекой	11597
Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	11597