

АДМИНИСТРАЦИЯ МУЧКАПСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

05.07.2024

р.п. Мучкапский

№682

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников отдельных муниципальных учреждений Мучкапского муниципального округа

В соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Совета депутатов Мучкапского муниципального округа от 28.12.2023 № 115 «Об утверждении положения «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений Мучкапского муниципального округа Тамбовской области», постановлением администрации муниципального округа от 20.06.2024 № 573 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мучкапского муниципального округа», администрация муниципального округа ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников отдельных муниципальных учреждений Мучкапского муниципального округа (далее – Примерное положение) согласно приложению.

2. Руководителю муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия», муниципального казенного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Мучкапского муниципального округа Тамбовской области», муниципального казенного учреждения «Административно-хозяйственный центр обслуживания», муниципального казенного учреждения «Центр оценки качества образования», муниципального казенного учреждения "Служба по благоустройству" внести изменения в положения об оплате труда работников учреждений в соответствии с настоящим Примерным положением, осуществлять выплату заработной платы работникам муниципальных учреждений в пределах бюджетных ассигнований на формирование фонда оплаты труда.

3. Опубликовать настоящее постановление в печатном средстве массовой информации органов местного самоуправления Мучкапского

муниципального округа Тамбовской области «Информационный вестник Мучкапского муниципального округа Тамбовской области», разместить на сайте сетевого издания "Региональное информационное агентство "ТОП68" (www.top68.ru) и на официальном сайте администрации Мучкапского муниципального округа Тамбовской области.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы администрации муниципального округа А.И. Писклова.

Глава Мучкапского
муниципального округа

М.А. Коростелев

Коростелева
Юлия Юрьевна
8(47546)31961

Приложение
Утверждено
постановлением
администрации Мучкапского муниципального
округа
от 05.07.2024 N682

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОТДЕЛЬНЫХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ МУЧКАПСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное Положение (далее - Положение) об оплате труда работников отдельных муниципальных учреждений Мучкапского муниципального округа (далее - учреждений) разработано в соответствии с:

Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации;

решением Совета депутатов Мучкапского муниципального округа от 28.12.2023 № 115 «Об утверждении положения «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений Мучкапского муниципального округа Тамбовской области»,

постановлением администрации муниципального округа от 20.06.2024 № 573 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мучкапского муниципального округа».

1.2. Положение включает в себя:

рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

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

рекомендуемые размеры и перечень видов выплат компенсационного характера, основные условия их установления и выплаты;

рекомендуемые размеры и перечень видов выплат стимулирующего характера, основные условия их установления и выплаты;

рекомендуемые размеры и перечень видов премий, основные условия их установления и выплаты;

выплаты социального характера;

рекомендуемые размеры должностных окладов, размеры и перечень видов выплат компенсационного, стимулирующего характера, премий, установленных для руководителя учреждения, заместителя руководителя и

главного бухгалтера учреждения, основные условия их установления и выплаты.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер минимального оклада (минимального должностного оклада), минимальной ставки заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты стимулирующего характера, виды премий, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Месячная заработная плата работника учреждения, 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 [ст. 131.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации, действующей на день начисления заработной платы.

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

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

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

Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается учреждением самостоятельно по согласованию с финансовым управлением администрации муниципального округа.

1.7. Оплата труда работников осуществляется за счет средств бюджета Мучкапского муниципального округа, средств от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых учреждением на оплату труда.

1.8. 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.

2. Система оплаты труда

1.1. Тарифная система оплаты труда в муниципальных учреждениях

состоит из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры которых определены в [приложении 1](#) к настоящему Положению.

Ставка заработной платы высококвалифицированных рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, определяется исходя из [размера](#) ставки заработной платы, установленного в [приложении 1](#) к настоящему Положению по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы второго уровня.

2.3. [Размеры](#) минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы для руководителя и работников муниципальных учреждений установлены в [приложении 1](#) к настоящему Положению по профессиональной квалификационной группе, квалификационному уровню.

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы, установленные в настоящем разделе, прописываются в штатном расписании учреждения.

2.4. Для работников муниципальных учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы по занимаемой должности и персональные повышающие коэффициенты в размерах и порядке, определенных в [приложении 2](#) к настоящему Положению.

2.5. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, определенных в настоящем Положении, ежегодно индексируются в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги на основании нормативного правового акта органа местного самоуправления.

3. Перечень видов выплат компенсационного характера, размеры, порядок и условия их установления, начисления и прекращения выплат

3.1. Для работников учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- 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);

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Перечнем видов выплат компенсационного характера, определенным в настоящем Положении. Работодатель при принятии нормативного правового акта

учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

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. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.4.1. занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

рекомендуемые минимальные размеры выплат - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определенной для различных видов работ с нормальными условиями труда, с учетом повышающих коэффициентов по типу (виду) учреждения, занимаемой должности, персонального повышающего коэффициента, иных доплат, надбавок и премий, установленных в настоящем Положении (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);

выплата производится 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.

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;

размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения 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 втором](#) настоящего пункта (к сумме ежемесячного оклада (должностного оклада), ежемесячной ставки заработной платы, установленного (установленной) с учетом повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения, 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 (квартал) 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 на повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения 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 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.

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 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу 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).

Минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. При этом исчисление части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы производится исходя из повышенного размера ставки заработной платы, оклада на коэффициент, определенный по типу (виду) учреждения, без учета персонального повышающего коэффициента, иных доплат, надбавок и премий, установленных в трудовом договоре работника в соответствии с настоящим Положением.

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, премий.

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

4.1. Для работников учреждений может быть установлена одна или несколько выплат стимулирующего характера в соответствии со следующими видами выплат стимулирующего характера:

4.1.1. надбавка за интенсивность и высокие результаты работы до 500%;

4.1.2. надбавка за выслугу лет в размере до 30%.

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом работодателя в пределах фонда оплаты труда.

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 ее с бюджетными ассигнованиями на оплату труда, с учетом средств от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых учреждением на оплату труда работников.

4.3. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения:

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность и результативность его работы:

основного персонала учреждений, оказывающих методические услуги - за разработку методических материалов, проведение массовых мероприятий и т.п.;

иных критериев, установленных приказом руководителя учреждения.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

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

от 1 года 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 принимает 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, премий.

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 ее 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 общий стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включаются периоды работы (службы) в должностях, на рабочих профессиях:

в отдельных муниципальных учреждениях в общий стаж работы включается: стаж работы в бухгалтериях, финансовых, планово-экономических, контрольно-ревизионных отделах (службах) предприятий, учреждений, организаций независимо от форм собственности, в учреждениях образования, органах государственной власти и управления всех уровней и в органах местного самоуправления.

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.

4.6. Надбавка за квалификацию устанавливается водителю автомобиля, имеющему 1 или 2, или 3 класс, в следующих размерах:

1) 20 процентов ставки заработной платы, - водителю автомобиля, имеющему 1 класс;

2) 10 процентов ставки заработной платы, - водителю автомобиля, имеющему 2 класс;

3) 5 процентов ставки заработной платы, - водителю автомобиля, имеющему 3 класс.

Надбавка за квалификацию не выплачивается высококвалифицированному водителю автомобиля, имеющего 1 класс и ставка заработной платы которому определена по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы второго уровня.

Присвоение водителю автомобиля 3 класса производится при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок "В" и "С" или только "О"; 2 класса - при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок "В", "С" и "Е" или только "О" ("Э" или "Е"); 1 класса - при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок "В", "С", "О" и "Е".

Надбавка за квалификацию выплачивается за фактически отработанное время в качестве водителя автомобиля, не учитывается при установлении и начислении повышающих коэффициентов, иных доплат надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий.

5. Перечень видов премий для работников учреждений, основные условия их установления и выплаты

5.1. Для работников учреждений может быть установлен один или несколько видов премий:

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

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

5.2. Решение о введении каждой конкретной премии принимает работодатель. При этом наименование премии, период, за который выплачивается премия, условия ее осуществления, устанавливаются положением об оплате труда учреждения в соответствии с Перечнем видов

выплат премий, определенным в настоящем Положении, в пределах фонда оплаты труда с учетом средств от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых учреждением на оплату труда работников.

5.3. Премирование осуществляется по решению работодателя в форме приказа (постановления).

5.4. Выплаты премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) устанавливаются работнику с учетом целевых показателей, утвержденных нормативным правовым актом работодателя, позволяющих оценить результат его работы.

5.5. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

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

выполнение целевых показателей результативности деятельности учреждения, утвержденных нормативным правовым актом работодателя;

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

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

1. невыполнение показателей результативности деятельности учреждения, утвержденных нормативным правовым актом работодателя;

2. несоблюдение установленных сроков выполнения должностных обязанностей (трудовых функций), некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;

3. недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

4. частичное неисполнение плана работы учреждения, отдела, отделения;

5. частичное неисполнение своих должностных обязанностей (трудовых функций);

6. низкая результативность работы;

7. 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. Начисление премии осуществляется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке

заработной платы работника или в абсолютном размере нормативным правовым актом работодателя. Максимальный размер премии по итогам работы устанавливается до 300% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия работнику по итогам работы за месяц не выплачивается.

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

Конкретный размер премии определяется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника или в абсолютном размере нормативным правовым актом работодателя. Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

6. Перечень видов выплат социального характера для работников учреждений, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников учреждений может быть установлена одна или несколько выплаты социального характера:

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

6.1.2. суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

6.1.3. 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;

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

6.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в [пункте 6.1](#) настоящего Положения, может быть установлена выплата социального характера - материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочие.

Решение об оказании материальной помощи и конкретных размерах принимается нормативным правовым актом работодателя на основании письменного заявления работника.

Максимальный размер материальной помощи не должен превышать двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на: соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством, при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое.

6.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в [пункте 6.1](#) и [6.2](#) настоящего раздела, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

7.1. Размер минимального должностного оклада руководителя муниципального учреждения - 12400 рублей.

7.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются самостоятельно на 10 - 20% ниже должностного оклада руководителя.

Размеры минимальных должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения:

главный бухгалтер учреждения - 9920 рублей;

заместитель руководителя учреждения - 9920 рублей.

7.3. Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается нормативным правовым актом работодателя в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, не должен превышать 3,0.

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

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

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

7.4.2. доплата за совмещение профессий (должностей);

7.4.3. доплата за работу в ночное время;

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

7.4.5. повышенная оплата сверхурочной работы.

7.5. Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения производятся в соответствии с [разделом 7](#) настоящего Положения.

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

7.6.1. надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

7.6.2. надбавка за выслугу лет.

7.7. Установление стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения и надбавки за выслугу лет осуществляется постановлением администрации муниципального округа в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, утвержденными постановлением администрации муниципального округа, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения с учетом средств от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых учреждением на оплату труда работников.

Максимальный размер надбавки за высокие результаты работы до 500 процентов должностного оклада.

7.8. Установление стимулирующей надбавки за высокие результаты работы и надбавки за выслугу лет заместителю руководителя и главному бухгалтеру осуществляется руководителем учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения с учетом средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых учреждением на оплату труда работников.

Рекомендуемый размер надбавки - до 500 процентов должностного оклада.

7.9. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру в соответствии с [пунктом 4.5](#) настоящего Положения.

Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в трудовых договорах работников (руководителя учреждения).

7.10. Срок установления выплаты за высокие результаты работы не должен превышать календарного года.

7.11. Руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

7.11.1. выходное пособие при расторжении трудового договора,

выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (руководителя учреждения);

7.11.2. суммы, начисленные при увольнении работникам (руководителя учреждения) на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

7.11.3. 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;

7.11.4. компенсация работникам (руководителю учреждения) морального вреда, определяемая соглашением сторон трудового договора или решением суда за счет средств учреждения;

7.11.5. денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (руководителю учреждения) от работодателя.

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

7.13. Руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру на основании их письменного заявления и приказа работодателя может выплачиваться материальная помощь, предоставленная по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочие.

Максимальный размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов.

7.14. Руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются премии:

7.14.1. премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

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

7.15. Премирование руководителя учреждения устанавливается постановлением администрации муниципального округа, с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, утвержденными постановлением администрации муниципального округа, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, с учетом средств от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых учреждением на оплату труда работников.

Конкретные размеры и условия выплат премии, устанавливаются в трудовом договоре руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера. Максимальным размером премии не ограничены.

7.16. Целевые показатели эффективности работы учреждения

утверждаются постановлением администрации муниципального округа.

7.17. Заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются премиальные выплаты в порядке, предусмотренном [разделом 5](#) настоящего Положения.

7.18. Кратность предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников муниципальных учреждений Мучкапского муниципального округа, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, должна составлять от 1 до 5.

Приложение 1
к Примерному положению об оплате труда
работников отдельных муниципальных
учреждений Мучкапского муниципального
округа

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ
МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ (МИНИМАЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ
ОКЛАДОВ), МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РАБОТНИКОВ ОТДЕЛЬНЫХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
МУЧКАПСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки (рублей в месяц)
Профессиональная квалификационная группа первого уровня	
1 квалификационный уровень	
а) профессии, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда, - газосварщик, гардеробщик, дворник, кладовщик, маляр, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территории, электрогазосварщик, кухонный рабочий, охранник	5582
б) профессии, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда, - газосварщик, грузчик, кладовщик, маляр, оператор котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник), уборщик служебных помещений, уборщик территории, электрогазосварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, машинист (кочегар) котельной, киномеханик	5805
в) профессии, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда, - газосварщик, маляр, оператор котельной, рабочий зеленого хозяйства, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,	6084

слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, электрогазосварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
г) должности, отнесенные к категории "специалисты" и "другие служащие", - делопроизводитель, кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, контролер-кассир, художник	6084
2 квалификационный уровень	
Должности служащих, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	6140
Профессиональная квалификационная группа второго уровня	
1 квалификационный уровень	
а) профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда, - водитель автомобиля, газосварщик, маляр, оператор котельной, рабочий зеленого хозяйства, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, электрогазосварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	6380
б) должности, отнесенные к категории "специалисты" и "другие служащие", кассир, диспетчер	6571
в) профессии, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда, - водитель автомобиля, газосварщик, маляр, оператор котельной, рабочий зеленого хозяйства, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, столяр строительный, штукатур, электрогазосварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромеханик по средствам автоматики и приборам технического оборудования, киномеханик	6954
2 квалификационный уровень	
а) профессии, должности, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда, - водитель автомобиля, газосварщик, маляр, оператор котельной, рабочий зеленого хозяйства, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, столяр строительный, штукатур, электрогазосварщик, электромонтер по ремонту и	7082

обслуживанию электрооборудования, электромеханик по средствам автоматики и приборам технического оборудования, киномеханик	
б) должности, отнесенные к категории "специалисты" и "другие служащие"	7171
в) профессия, по которой предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда, - водитель автомобиля	7273
3 квалификационный уровень	
а) профессии, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда, - водитель автомобиля, электромеханик по средствам автоматики и приборам технического оборудования	7465
б) должности, отнесенные к категории "руководители" и "специалисты", - методист, старший диспетчер	7592
4 квалификационный уровень	
водитель автомобиля (водитель автобуса, водитель легкового автомобиля, имеющий 1 класс и занятый перевозкой обслуживаемых граждан и обслуживающего их персонала), электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	7975
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня	
1 квалификационный уровень (5 - 7 разряды ЕТКС)	
бухгалтер, специалист по охране труда, инженер (программист), инструктор по труду, программист, электроник, юрисконсульт, социолог, психолог, экономист, менеджер	8000
2 квалификационный уровень (8 - 9 разряды ЕТКС)	
бухгалтер, специалист по охране труда II категории, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, программист, электроник, юрисконсульт, администратор, системный администратор, инженер по контролю за эксплуатацией и техническому обслуживанию, контролер технического состояния автотранспортных средств, менеджер	8240
3 квалификационный уровень (10 - 11 разряды ЕТКС)	

администратор, специалист, ведущий методист, специалист по охране труда I категории, программист, электроник, юрисконсульт, системный администратор, ведущий бухгалтер, бухгалтер, экономист, специалист по кадрам	8480
4 квалификационный уровень (12 - 13 разряды ЕТКС)	
заведующий отделом, заведующий внестационарным отделом, заведующий методическим отделом, ведущий бухгалтер, ведущий специалист старший методист	8720
5 квалификационный уровень (14 - 15 разряды ЕТКС)	
заместитель главного бухгалтера, главный программист, главный специалист, главный экономист, начальник единой дежурно-диспетчерской службы	8880
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	
младший научный сотрудник, научный сотрудник	9250
2 квалификационный уровень	
заведующий по учебной части	9528

Приложение 2
к Примерному положению об оплате труда
работников отдельных муниципальных
учреждений Мучкапского муниципального
округа

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

1.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы в следующих размерах:

1.1.1. по профессиональной квалификационной группе второго уровня:

2 квалификационный уровень - до 0,10;

3 квалификационный уровень - до 0,15;

4 квалификационный уровень - до 0,25;

5 квалификационный уровень - до 0,40;

1.1.2. по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:

1 квалификационный уровень - до 0,20;

2 квалификационный уровень - до 0,30;

3 квалификационный уровень - до 0,40;

квалификационный уровень - до 0,50;

квалификационный уровень - до 0,60;

1.1.3. по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня:

1 квалификационный уровень - до 0,30;

2 квалификационный уровень - до 0,45;

3 квалификационный уровень - до 0,50.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, применяются и к иным работникам муниципального учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

1.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала 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:

от 0,20 до 0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;

от 0,15 до 0,20 - при наличии первой квалификационной категории;

до 0,15 - при наличии второй квалификационной категории.

1.3. Работникам, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание "заслуженный", "народный", "мастер", "мастер спорта", "отличник", "почетный работник", устанавливается локальным нормативным актом работодателя повышающий коэффициент по занимаемой должности в размере до 0,20.

При наличии у работника двух почетных званий "Народный", "Заслуженный", "Отличник" (по профилю учреждения) повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень или почетное звание применяется только по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника.

1.4. 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";

от 0,09 до 0,13 - при отнесении должности, профессии к категории "ведущий";

от 0,13 до 0,18 - при отнесении должности, профессии к категории "главный".

1.5. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности:

начальник (руководитель) бригады (группы) - до 0,14;

заведующий (начальник) отдела (сектора, лаборатории), входящего в структурное подразделение, - от 0,14 до 0,16;

заведующий (начальник) структурного подразделения - от 0,16 до 0,20.

1.6. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

1.7. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в трудовых договорах. Выплата повышающего коэффициента 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.

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

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по соответствующим профессиональным квалификационным группам может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения, руководителя муниципального учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате не должен превышать 3,0.

Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам

(должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.