



ТАМБОВСКАЯ ОБЛАСТЬ  
АДМИНИСТРАЦИЯ ПЕРВОМАЙСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

03.11.2016

р.п.Первомайский

№795

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников других муниципальных учреждений района

В соответствии с Законом Тамбовской области от 05.02.2016 № 629-З «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 года, решением Первомайского районного Совета народных депутатов от 28.07.2016 №354 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Первомайского района», постановлением администрации района от 19.08.2016 №621 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений», руководствуясь статьями 28,29,33 Устава Первомайского района Тамбовской области, администрация Первомайского района ПОСТАНОВЛЯЕТ:

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

2. Рекомендовать руководителям других муниципальных учреждений района разработать и утвердить положения об оплате труда работников учреждений в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников других муниципальных учреждений района в срок до 01.12.2016.

3. Признать утратившим силу постановление администрации Первомайского района от 02.07.2015 №606 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников отдельных муниципальных учреждений Первомайского района» (с изменениями от 05.02.2016 №95).

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы администрации района С.В.Федорову.

5. Разместить (опубликовать) настоящее постановление на сайте сетевого издания «ТОП 68 Тамбовский областной портал» ([www.top68.ru](http://www.top68.ru)).

6. Настоящее постановление вступает в силу со дня его размещения (опубликования) на сайте.

Глава администрации  
района

А.В.Игнатов

ПРИЛОЖЕНИЕ  
УТВЕРЖДЕНО  
постановлением администрации района  
от 03.11.2016 №795

**Примерное положение  
об оплате труда работников других муниципальных учреждений района**

**1. Общие положения**

1.1. Примерное положение об оплате труда работников других муниципальных учреждений района (далее – Примерное положение), разработано в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, решением Первомайского районного Совета народных депутатов от 28.07.2016 №354 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Первомайского района», постановлением администрации района от 19.08.2016 №621 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений»

1.2. Настоящее Примерное положение определяет примерный порядок оплаты труда работников других муниципальных учреждений района (далее – учреждений).

1.2.1. К другим муниципальным учреждениям района относятся:

- муниципальное казенное учреждение "Служба организационно-технического обеспечения деятельности администрации Первомайского района Тамбовской области»;

- муниципальное казенное учреждение « Информационно-методический центр Первомайского района Тамбовской области»";

- муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия Первомайского района Тамбовской области»;

- муниципальное казенное учреждение « Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг населению Первомайского района».

1.3. Настоящее Примерное положение включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее - ПКГ);

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, периоды и условия их установления, начисления и выплаты;

выплаты компенсационного характера, основы их установления и выплаты;

выплаты стимулирующего характера, основы их установления и выплаты;

выплаты социального характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

1.4. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Примерным положением с учетом:

- мнения представительного органа работников;
- [Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих](#),
- Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Заработная плата работников муниципального учреждения устанавливается трудовым договором.

1.5. Месячная заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, 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 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Выплата заработной платы работникам учреждений производится за счет средств бюджета района, области.

1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должны осуществляться в пределах бюджетных ассигнований, выделенных учреждению на формирование фонда оплаты труда.

## **2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням**

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» (с изменениями от 11 декабря 2008 г.), от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями от 12 августа 2008г.), от 06.08.2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Установлены рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

- по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 2725 рублей.

- по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 3115 рублей.

- по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 4361 рубль,

- по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня – 4932 рубля.

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группы и установлены в Приложении №1 к настоящему Примерному положению.

2.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в муниципальных учреждениях применяются:

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих" (с изменениями от 12 февраля 2014 г.);

по общеотраслевым профессиям рабочих – тарифно-квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31 (с изменениями от 24 ноября 2008 г.)

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

### **3. 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**

3.1. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах:

- 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;

- по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:

- 1 квалификационный уровень – до 0,20;
- 2 квалификационный уровень - до 0,30;
- 3 квалификационный уровень – до 0,40;
- 4 квалификационный уровень – до 0,50;
- 5 квалификационный уровень – до 0,60;

- по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня:

- 1 квалификационный уровень – до 0,30;
- 2 квалификационный уровень - до 0,45;
- 3 квалификационный уровень – до 0,50;

Учреждения, в пределах средств на оплату труда, могут самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в приложении № 2 к постановлению администрации района от 19.08.2016 г. №621 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, могут применяться и к иным работникам муниципального учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к квалификационным группам второго, третьего и четвертого уровней.

Рекомендуемый минимальный оклад (минимальный должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности

основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты начисляются на оклад (должностной оклад).

3.2. Работникам учреждений, которым присвоена ученая степень или почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю учреждения, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в учреждении - по решению работодателя локальным нормативным актом устанавливается повышающий коэффициент в размере до 0,20.

3.3. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника 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».

3.4. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности:

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

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

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

3.5. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

3.6. 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 (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.7. Для работников муниципальных учреждений района в зависимости от типа (вида) учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты по типу (виду) учреждения в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы - повышающий коэффициент до 0,25 согласно Приложению №2.

Повышающий коэффициент устанавливается локальным актом учреждения.

3.8. Персональный 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 муниципального учреждения района, руководителя муниципального учреждения района. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

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

#### **4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты**

Для работников муниципальных учреждений района устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по результатам специальной оценки условий труда, в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №426 «О специальной оценке условий труда» (с изменениями от 01 мая 2016г.)

4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда; от оклада (должностного оклада), тарифной ставки.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда учреждения или локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда.

4.3. Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

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

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) доплата производится 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 двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

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

4.4. Выплаты работникам за работу в ночное время в размере от 20% до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, определяется в соответствии с Правилами выплат ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства РФ от 18.09.2006 № 573 (с изменениями от 25 марта 2013г.).

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда, 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 охране труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда учреждения.

## **5. Выплаты стимулирующего характера условия их установления и выплаты**

5.1. Для работников муниципальных учреждений района может быть установлена одна или несколько выплат стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы – от 30% до 100%;
- выплата за качество выполняемых работ – от 30% до 70%;
- выплата за выслугу лет- до 30 %;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ- до 15%.

5.2. Порядок, условия и периодичность выплат стимулирующего характера определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и закрепляются в трудовом договоре с работником.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в муниципальном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников данного учреждения.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты в работе устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность и результативность его работы.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты выполняемых работ определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г.» (с изменениями от 14 сентября 2015г.) в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

- разработку методических материалов;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
- досрочное выполнение работ;
- выполнение сложных и срочных работ.

Размер выплат устанавливается учреждением ежегодно.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г.» в части введения «эффективного контракта» и закрепляются локальным

актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

-успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей и поручений руководителя;

-инициативу творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

-качественную подготовку и своевременную сдачу месячной, квартальной и годовой отчетности;

-участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

-использование в работе информационно-правовых, справочных, электронных систем;

-своевременное и качественное предоставление бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности;

-соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды;

-отсутствие жалоб и обращений от работников обслуживаемых учреждений по вопросам бухгалтерского учета, начислению заработной платы и др.;

-отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации;

-наличие и использование в работе автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности.

Размер выплат устанавливается учреждением ежегодно.

Надбавка за квалификацию водителям устанавливается в зависимости от наличия соответствующей категории:

Вид доплаты	Размеры доплаты (%)
за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	до 20
за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д»	до 10

5.5. Для установления работникам размера выплаты за выслугу лет засчитывается общий стаж работы по экономической направленности или специальности.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячных выплат за стаж работы включается:

- время работы в организациях независимо от их организационно правовой формы на должностях руководителей и специалистов, соответствующих профилю замещаемой должности;

-время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы;

-время нахождения на государственной и муниципальной службе в соответствии с законодательством;

- время работы на выборных должностях, должностях руководителей и специалистов в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, аппаратах и исполнительных комитетах Совета народных депутатов;

- время оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях в учреждении.

В стаж работы водителей, дающий право на получение выплаты за стаж работы, включается стаж водителя в организациях независимо от их организационно-правовой формы.

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

Общий стаж работы для установления надбавки	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
от 1 до 2 лет	5
от 2 лет до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 до 20 лет	25
от 20 и более	30

5.6. Размер надбавки за выслугу лет закрепляется локальным актом работодателя.

Надбавка за выслугу лет производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в пределах фонда оплаты труда.

5.7. В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.8. При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

- за добросовестное, качественное и своевременное выполнение своих должностных обязанностей, направленных на выполнение задач и обеспечение функций, возложенных на учреждение.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.9. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления определяются положением об оплате труда

учреждения либо иным локальным нормативным актом работодателя и закрепляются в трудовых договорах.

5.10. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного муниципальному учреждению района.

## **6. Выплаты социального характера**

Выплаты социального характера, осуществляемые при наличии средств фонда оплаты труда (материальная помощь, выплаты, связанные с выходом на пенсию и юбилейными датами и др.), направлены на социальную поддержку работников, не являются вознаграждением за труд и не включаются в систему оплаты труда.

Конкретные виды выплат социального характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя.

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

7.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается на год и включает в себя должностной оклад, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Рекомендованный должностной оклад руководителя устанавливается в размере **6489 рублей**.

7.3. Должностной оклад руководителя учреждения с учетом персональных коэффициентов определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

7.4. Руководителям учреждений устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за наличие:

- ученой степени (кандидата, доктора наук) 0,20;

- почетного звания:

«заслуженный» 0,20;

«отличник», «почетный работник» по профилю учреждения, награжденным государственными орденами и медалями 0,15.

В случае если у руководителя присутствует несколько оснований для установления персонального коэффициента за наличие почетного звания (государственные награды), размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

7.5. Руководителям устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Размер надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, определяется локальным актом работодателя в соответствии с подпунктом 4.5. раздела 4. «Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты».

Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютной сумме, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от должностного оклада.

7.6. Руководителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы – от 30 до 100%;

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливается работодателем на основании оценки эффективности их деятельности с учетом показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений района, утвержденных постановлениями администрации района: от 13.06.2013.№778 «Об утверждении показателей эффективности руководителей муниципальных образовательных учреждений Первомайского района», от 04.07.2013 №871 «Об утверждении показателей эффективности работы муниципальных образовательных учреждений Первомайского района» по балльной системе.

Стоимость одного балла устанавливается приказом муниципального учреждения.

Размер выплаты устанавливается работодателем ежегодно.

- выплата за стаж непрерывной работы в данном учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю;

Размер выплат за стаж непрерывной работы устанавливается локальным нормативным актом работодателя в соответствии с пунктами 5.5.-5.7. настоящего Примерного положения.

- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ;

Руководителям устанавливаются следующие виды премий:

- по итогам работы за период ;
- выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер премии устанавливается до 15%.

Порядок, условия начисления и размеры премии, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя.

Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются к должностным окладам.

7.7. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются учреждением самостоятельно на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты. Общий размер персональных повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

7.8. Размер выплат компенсационного характера заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения за совмещение профессий (должностей) устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

7.9. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за стаж непрерывной работы в данном учреждении;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ.

7.10. При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитываются показатели эффективности деятельности руководителя учреждения и показатели эффективности деятельности учреждения.

Размер выплат устанавливается в соответствии с пунктом 7.6. настоящего положения.

7.11. Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок, условия, размер и период выплат определяется локальным нормативным актом работодателя.

7.12. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

7.13. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя конкретного муниципального учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения устанавливается в кратности от 1 до 5.

7.14. Соотношение средней заработной платы руководителя муниципального учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.



ПРИЛОЖЕНИЕ №1  
к Примерному положению об  
оплате труда работников других  
муниципальных учреждений района

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группы в других муниципальных учреждениях района

1. Рекомендуемый размер оклада, ставки заработной платы по ПКГ первого уровня:

- 1 квалификационный уровень – **2725 рублей;**
- 2 квалификационный уровень – **2984 рубля;**

2. Рекомендуемый размер оклада, ставки заработной платы по ПКГ второго уровня:

- 1 квалификационный уровень – **3115 рублей;**
- 2 квалификационный уровень – **3427 рублей;**
- 3 квалификационный уровень – **3633 рубля;**
- 4 квалификационный уровень – **3893 рубля;**

3. Рекомендуемый размер оклада, ставки заработной платы по ПКГ третьего уровня:

- 1 квалификационный уровень – **4361 рубль;**
- 2 квалификационный уровень – **4477 рублей;**
- 3 квалификационный уровень – **4607 рублей;**
- 4 квалификационный уровень – **4736 рублей;**
- 5 квалификационный уровень – **4866 рублей.**

4. Рекомендуемый размер оклада, ставки заработной платы по ПКГ четвертого уровня:

- 1 квалификационный уровень – **4931 рубль;**
- 2 квалификационный уровень – **5061 рубль.**

5. Размеры минимальных окладов по должностям работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы (непосредственно подчиненных руководителю учреждения):

- заместитель руководителя филиала — **5053 рубля;**
- руководитель филиала — **5451 рубль.**

6. Размеры минимальных окладов заместителей руководителей структурных подразделений - на 10 процентов ниже минимальных окладов соответствующих руководителей.

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

главный бухгалтер учреждения — **4542** рубль;

заместитель руководителя учреждения — **4542** рубль.

8.Размер минимального должностного оклада руководителя муниципальных учреждения — **6489** рублей.

ПРИЛОЖЕНИЕ №2  
к Примерному положению об  
оплате труда работников других  
муниципальных учреждений района

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по типу (виду)  
учреждения для руководителей и работников других муниципальных  
учреждениях района

По количеству объема работ на 1-го работника учреждения с юридическими (физическими) лицами	Размер повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения
От 0 до 15 юридических (физических) лиц	0,15
От 16 до 30 юридических (физических) лиц	0,20
От 30 и выше	0,25