

АДМИНИСТРАЦИЯ РАССКАЗОВСКОГО РАЙОНА
ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

10.06.2019

г. Рассказово

№ 312

О внесении изменений в постановление администрации района от 12.09.2016 № 623 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников иных муниципальных учреждений Рассказовского района» (в редакции постановлений от 22.01.2018 № 24, от 16.01.2019 № 15)»

В соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Тамбовской области от 11.02.2019 № 126 «О внесении изменений в постановление администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», Положением «Об основных принципах и условиях установления оплаты труда работников муниципальных учреждений Рассказовского района» утвержденным решением Рассказовского районного Совета народных депутатов от 31.03.2009 № 175, администрация района постановляет:

1. Утвердить примерное положение об оплате труда работников иных муниципальных учреждений Рассказовского района, изложив его в новой редакции (далее – примерное положение), согласно приложению.

2. Считать утратившими силу постановления администрации района:

2.1. от 22.01.2018 № 24 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации района от 12.09.2016 № 623 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников иных муниципальных учреждений Рассказовского района»;

2.2. от 16.01.2019 № 15 «О внесении изменений в постановление администрации района от 12.09.2016 № 623 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников иных муниципальных учреждений Рассказовского района» (в редакции постановлений от 22.01.2018 № 24, от 03.05.2018 № 262, от 24.08.2018 № 552)».

3. Руководителям иных муниципальных учреждений района в месячный срок, внести изменения в положения об оплате труда работников с учетом изменений, внесенных в Примерное положение настоящим постановлением.

4. Разместить настоящее постановление на сайте «ТОП 68 Тамбовский областной портал» (www.top68.ru) и на официальном сайте администрации района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Рассказовского района

А.А. Поздняков

Приложение
УТВЕРЖДЕНО
постановлением
администрации района
от 10.06.2019 № 312

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников иных муниципальных учреждений
Рассказовского района

1. Общие положения.

1.1. Примерное положение об оплате труда работников иных муниципальных учреждений Рассказовского района (далее Примерное положение), разработано в соответствии с Положением «Об основных принципах и условиях установления оплаты труда работников муниципальных учреждений Рассказовского района», утверждённым решением Рассказовского районного Совета народных депутатов от 31.03.2009 № 175, постановлением администрации района от 10.06.2019 № 310 «О внесении изменений в постановление администрации района от 01.09.2016 № 600 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств районного бюджета» (в редакции постановления от 09.01.2018 № 6) (далее — постановление администрации района от 10.06.2019 № 310).

1.2. Настоящее примерное Положение регулирует порядок оплаты труда работников иных муниципальных учреждений Рассказовского района.

1.3. Настоящее примерное Положение включает в себя:
минимальные размеры окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

максимальные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов;

перечень видов выплат компенсационного характера, для работников муниципальных учреждений, основы их установления и выплаты;

перечень видов выплат стимулирующего характера, для работников муниципальных учреждений, основы их установления;

перечень видов премий;

перечень видов выплат социального характера;

условия оплаты труда руководителя иного муниципального учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера.

1.4. Установить, что месячная заработная плата (с учетом выплат, предусмотренных положениями об оплате труда работников учреждения) работника муниципального учреждения, полностью отработавшего за этот

период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна составлять не менее 11 280 рублей.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада, (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премий, указываются в трудовом договоре.

Основанием для начисления заработной платы работникам учреждения являются:

локальный нормативный акт работодателя, устанавливающий систему оплаты труда работников учреждения:

трудоустройство;

приказ руководителя учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий;

табель учета рабочего времени;

выполненная трудовая функция.

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.

1.6. 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, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, рабочей профессии, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей, рабочих профессий.

1.7. Предусматривать условие о непревышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников указанных учреждений над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности не являющиеся муниципальными.

2. Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников иных муниципальных учреждений (далее – ПКГ).

2.1. ПКГ работников иных муниципальных учреждений устанавливаются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», в соответствии с постановлением администрации района от 10.06.2019 № 310, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Наименование профессий рабочих и должности служащих по ПКГ и квалификационным уровням:

<i>Квалификационные уровни</i>	<i>Наименование профессий рабочих и должности служащих по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням</i>
1. Профессиональные квалификационные группы первого уровня	
1.1. ПКГ «учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	
1 квалификационный уровень	<i>Помощник воспитателя</i>
1.2. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	<i>Секретарь-машинистка</i>
1.3. Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <i>рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, подсобный рабочий кухни, гардеробщик, дворник, истопник, сторож, сторож (вахтёр), уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья, оператор газовой котельной.</i>
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому

уровень	квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене).
2. Профессиональные квалификационные группы второго уровня	
2.2. ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	<i>Диспетчер, техник по инвентаризации строений и сооружений</i>
2 квалификационный уровень	<i>Заведующий хозяйством;</i> должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное «старший».
4 квалификационный уровень	<i>Механик, библиотекарь, ведущий техник по инвентаризации строений и сооружений</i>
2.3. Общепромышленные профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТК справочником работ и профессий рабочих: <i>водитель автомобиля, оператор газовой котельной, повар, водитель автобуса.</i>
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»
3. Профессиональные квалификационные группы третьего уровня	

3.1. ПКГ должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень	<i>Инструктор методист</i>
3 квалификационный уровень	<i>Методист</i>
4 квалификационный уровень	<i>Старший методист</i>
3.2. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	<i>Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, электроник, экономист, юрисконсульт, библиотекарь, энергетик</i>
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутри-должностная категория
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутри-должностная категория
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное «ведущий»
5 квалификационный уровень	<i>Заместитель главного бухгалтера, заместитель начальника отдела</i>
4. Профессиональные квалификационные группы четвертого уровня	
4.1. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	Начальник отдела информации; начальник планово-экономического отдела, начальник отдела

3. Порядок и условия оплаты труда работников иных муниципальных учреждений

3.1. Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются работникам иных муниципальных учреждений в соответствии с постановлением администрации района от 10.06.2019 № 310 на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ и квалификационным уровням, установленным разделом 2 настоящего Положения:

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

- 1 квалификационный уровень - 5582 рубля;
- 2 квалификационный уровень - 5844 рубля;
- 3 квалификационный уровень – 6107 рублей

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

- 1 квалификационный уровень - 6380 рублей;
- 2 квалификационный уровень - 6910 рублей;
- 3 квалификационный уровень - 7435 рублей;
- 4 квалификационный уровень – 7963 рубля;
- 5 квалификационный уровень – 8488 рублей

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

- 1 квалификационный уровень - 8000 рублей;
- 2 квалификационный уровень - 8208 рублей;
- 3 квалификационный уровень - 8438 рублей;
- 4 квалификационный уровень - 8868 рублей;
- 5 квалификационный уровень - 8903 рубля

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

- 1 квалификационный уровень - 9250 рублей

3.2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, устанавливаемые работодателями в локальных нормативных актах, не могут быть меньше размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, утвержденных постановлением администрации района от 10.06.2019 № 310.

4. 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

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

4.1.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала иных муниципальных учреждений может устанавливаться в следующих размерах:

а) по ПКГ второго уровня:

- 2 квалификационный уровень – до 0,10;
- 3 квалификационный уровень – от 0,10 до 0,15;
- 4 квалификационный уровень – от 0,15 до 0,25;
- 5 квалификационный уровень – от 0,25 до 0,40;

б) по ПКГ третьего уровня:

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

К основному персоналу иного муниципального учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях, реализации которых создано учреждение.

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

4.1.2. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается приказом работодателя в процентах к 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».

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

4.3. По решению руководителя иного муниципального учреждения к ставке заработной платы водителя автомобиля может устанавливаться повышающий коэффициент за классность.

Основанием для установления повышающего коэффициента за классность водителям автомобиля является разрешающая отметка в водительском удостоверении на право управления, определенными категориями транспортных средств:

водитель 1 класса – управление легковыми, грузовыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В», «С», «Д», «Е» - 0,25;

водитель 2 класса – управление легковыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В», «С» и «Е», или управлением автобусами, отнесенными к категории транспортных средств «Д» или «Д» и «Е» - 0,10.

4.4. Повышающие коэффициенты устанавливаются приказом (постановлением) работодателя. Установление и выплата повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

4.5. Выплата повышающих коэффициентов, указанных в настоящем разделе, осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, дающих право на установление повышающего коэффициента. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются сроком на один календарный год в приказе (постановлении) работодателя.

4.6. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу, ставке заработной платы работника определяется путем умножения размера оклада, ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

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

5.1.1. Работникам, выполняющим свои трудовые функции в учреждениях, расположенных в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения – 0,25.

5.1.2. Установить для работников иных муниципальных учреждений повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения – 0,6.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по типу (виду) учреждения – 0,6 - устанавливается всем работникам иных муниципальных учреждений.

Применение повышающего коэффициента, указанного в настоящем разделе, образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

5.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту по типу (виду) учреждения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

работника определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

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

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

6.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем в форме приказа (постановления) персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника.

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

6.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате устанавливается сроком не более 1 года и в период его действия может быть отменен приказом (постановлением) работодателя при нарушении федеральных, областных, районных законодательных и иных нормативных правовых актов, за ухудшение качества предоставляемых услуг, не исполнение или не надлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

7. Перечень видов выплат компенсационного характера для работников иных муниципальных учреждений, основы их установления и выплаты

7.1. Для работников иных муниципальных учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

7.1.1. выплаты работникам, занятым на тяжёлых 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 аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда);

выплата производится на основании приказа (постановления) работодателя 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.

7.1.2. 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):

при выполнении работ различной квалификации – в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации;

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 (доплата) 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;

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

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

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».

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 примерным 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.

7.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются приказом (постановлением) работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, перечнем видов выплат компенсационного характера, определенным в настоящем примерном Положении. Работодатель при принятии приказа (постановления) учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

7.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы 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.

7.4. В случае, если начисленная месячная заработная плата (с учетом выплат, предусмотренных положениями об оплате труда работников учреждения) работника муниципального учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) меньше 11 280 рублей, то работнику устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда.

8. Перечень видов выплат стимулирующего характера для работников иных муниципальных учреждений, основные их установления

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

8.1.1. надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

8.1.2. надбавка за выслугу лет.

8.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом (постановлением) 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 в пределах фонда оплаты труда, утверждённого по бюджету, с учётом средств прочих безвозмездных поступлений, направляемых учреждением на оплату труда работников.

8.3. Установление стимулирующих надбавок осуществляется на основании приказа (постановления) работодателя.

8.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность и результативность его работы, например, основного персонала учреждений, оказывающих методические услуги - за разработку методических материалов, проведение районных массовых мероприятий и т.п.;

иных критериев, установленных приказом (постановлением) работодателя.

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. Рекомендуемый размер надбавки – до 500 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

8.5. 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 (постановление) работодателя о приеме на работу (назначении на должность), трудовая книжка работника.

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.

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам основного персонала учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности. При переводе работника на другую должность в данном учреждении, надбавка за выслугу лет, сохраняется.

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.

9. Перечень видов премий для работников иных муниципальных учреждений, основы их установления

9.1. Для работников иных муниципальных учреждений может быть установлен один или несколько видов премий:

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

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

9.2. Решение о введении каждой конкретной премии принимает работодатель. При этом наименование премии, период, за который выплачивается премия, условия её осуществления, устанавливаются положением об оплате труда учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат премий, определенным в настоящем примерном Положении, в пределах фонда оплаты труда.

9.3. Премирование осуществляется на основании приказа (постановления) работодателя.

9.4. Выплаты премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) устанавливаются работнику с учетом целевых показателей, утвержденных приказом (постановлением) работодателя, позволяющих оценить результат его работы.

9.5. 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 приказом (постановлением) работодателя.

Максимальный размер премии по итогам работы устанавливается до 500 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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;

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) не выполнение показателей результативности деятельности учреждения,
- 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;
- 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).

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

9.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ - выплачивается работникам одновременно 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 приказом (постановлением) работодателя. Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

10. Перечень видов выплат социального характера для работников иных муниципальных учреждений, основы их установления

10.1. Для работников иных муниципальных учреждений устанавливаются следующие выплаты социального характера:

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

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

10.1.3. 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;

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

10.2. Для работников основного персонала иных муниципальных учреждений в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 10.1 настоящего Положения, могут быть установлены выплаты социального характера:

10.2.1. материальная помощь, предоставляется работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее один раз в календарный год в размере, указанном в заявлении работника, но не более трехкратной величины оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения, установленной на день ее выплаты;

10.2.2. выплаты, связанные с юбилейными и памяtnыми датами, предоставленные отдельным работникам, в связи с выходом ими на пенсию, свадебных торжеств и прочее.

Решение об оказании материальной помощи и выплат, связанных с юбилейными и памяtnыми датами и конкретных размерах, принимается приказом работодателя на основании письменного заявления работника в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда.

10.3. 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.

10.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 10.1 и 10.2 настоящего раздела, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

11. Условия оплаты труда руководителя иного муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

11.1. Размер минимального должностного оклада руководителя районного муниципального учреждения – 12400 рублей.

11.2. Размеры минимальных окладов заместителей руководителей структурных подразделений – на 10 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

Размеры минимальных должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения, финансируемого из районного бюджета:

главный бухгалтер учреждения – 9920 рублей;

заместитель руководителя учреждения – 9920 рублей.

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты утверждается приказом (постановлением) 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 приказом (постановлением) работодателя при нарушении федеральных, областных, районных законодательных и иных нормативных правовых актов, ухудшении качества предоставляемых услуг, не исполнении или не надлежащем исполнении своих должностных обязанностей.

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

11.4.1. доплата за совмещение профессий (должностей);

11.4.2. доплата за работу в ночное время;

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

11.4.4. повышенная оплата сверхурочной работы;

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

11.5. Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру иного муниципального учреждения производятся в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

11.6. Руководителю иного муниципального учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

11.6.1. надбавка за высокие результаты работы;

11.6.2. надбавка за выслугу лет.

11.7. Установление стимулирующей надбавки за высокие результаты работы руководителю иного муниципального учреждения и надбавки за выслугу лет осуществляется постановлением администрации района в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, утвержденными постановлением администрации района, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

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

11.8. Установление стимулирующей надбавки за высокие результаты работы и надбавки за выслугу лет заместителю руководителя и главному бухгалтеру осуществляется приказом работодателя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения. Рекомендуемый размер надбавки – до 500 процентов должностного оклада.

11.9. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю иного муниципального учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру в соответствии с пунктом 8.5 настоящего примерного Положения.

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

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

11.11. Руководителю иного муниципального учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты социального характера:

11.11.1. выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (руководителя) иного муниципального учреждения;

11.11.2. суммы, начисленные при увольнении работникам (руководителю) иного муниципального учреждения на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

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

11.11.4. компенсация работникам (руководителю) иного муниципального учреждения морального вреда, определяемая соглашением сторон трудового договора или судом за счет средств иного муниципального учреждения;

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

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

11.13. Руководителю иного муниципального учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру на основании их письменного заявления и приказа работодателя выплачивается материальная помощь.

Максимальный размер материальной помощи не должен превышать трех должностных окладов с учетом повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения.

11.14. Руководителю иного муниципального учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются премии:

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

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

11.15. Премирование устанавливается руководителю иного муниципального учреждения с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, утвержденными постановлением администрации района, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников иного муниципального учреждения.

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

11.16. Целевые показатели эффективности работы иного муниципального учреждения утверждаются постановлением администрации района ежегодно с поквартальной разбивкой.

11.17. Заместителю руководителя иного муниципального учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются премиальные выплаты в порядке, предусмотренном разделом 9 настоящего примерного Положения.

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

11.19. Предусматривать условие о непревышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников указанных учреждений над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности не являющиеся муниципальными.