

АДМИНИСТРАЦИЯ ТРЕТЬЯКОВСКОГО РАЙОНА АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

30.12.2019

№ 5/2

с. Староалейское

Об утверждении Положения об
оплате труда работников
муниципальных учреждений
Третьяковского района

В целях реализации Положений Федерального закона от 03.07.2016 № 347-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств районного бюджета, расширения перечня предоставляемых названными учреждениями (организациями) услуг, повышения качества и результативности труда, руководствуясь постановлением Администрации Алтайского края от 23.10.2017 №375 « О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Третьяковского района.

2. Руководителям отраслевых органов исполнительной власти района, руководителям учреждений – главных распорядителей (получателей) средств районного бюджета:

разработать и утвердить для подведомственных муниципальных бюджетных учреждений примерные положения об оплате труда работников этих учреждений по видам экономической деятельности; для подведомственных муниципальных казенных учреждений - положения об оплате труда работников этих учреждений по видам экономической деятельности;

организовать разработку и принятие подведомственными учреждениями (организациями) локальных нормативных актов, регламентирующих порядок оплаты труда работников, обеспечить изменение в установленном порядке условий трудовых договоров работников в связи с введением отраслевых систем оплаты труда.

3. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания.

4. Считать утратившим силу постановление Администрации района от 30.12.2009 N 467

5. Разместить данное постановление на официальном сайте Администрации Третьяковского района.

6. Контроль за исполнением настоящего положения возложить на главного специалиста по труду Габор .В.В

Глава района



Н.В.Каверин

СОГЛАСОВАНО:

Председатель комитета по финансам,
налоговой и кредитной политике

Жабина Г.Ф. Жабина

Начальник юридического отдела

Жукова О.В. Жукова

Председатель комитета администрации
района по образованию

Рыжкова М.Г. Рыжкова

Начальник отдела по культуре и
молодежной политике

Астахова Т.П. Астахова

Габор В.В.
21003

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ВСЕХ ТИПОВ (АВТОНОМНЫХ,
БЮДЖЕТНЫХ, КАЗЕННЫХ), А ТАКЖЕ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ
(ОРГАНИЗАЦИЙ), ФИНАНСИРУЕМЫХ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ
РАЙОННОГО БЮДЖЕТА**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств районного бюджета (далее - "работники учреждений (организаций)").

1.2. Отраслевые системы оплаты труда работников учреждений (организаций), включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края, а также настоящим Положением.

2. Системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных (автономных) учреждений устанавливаются с учетом примерных положений об оплате труда работников данных учреждений по видам экономической деятельности. Системы оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений устанавливаются положениями об оплате труда работников данных учреждений по видам экономической деятельности.

Указанные примерные положения и положения об оплате труда утверждаются органами исполнительной власти Третьяковского района, осуществляющими функции и полномочия учредителей этих учреждений (далее - "отраслевые органы исполнительной власти Третьяковского района").

3. Отраслевые системы оплаты труда работников учреждений (организаций) устанавливаются с учетом:

положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

установленных государственных гарантий оплаты труда;
перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного настоящим постановлением;

перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного настоящим постановлением;

условий отраслевых положений об оплате труда работников учреждений (организаций), утвержденных нормативными правовыми актами администрации Третьяковского района (далее - "отраслевые положения");

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, положений отраслевых и территориальных отраслевых соглашений;

мнения соответствующих профсоюзных организаций.

До утверждения в установленном Правительством Российской Федерации порядке единых квалификационных справочников должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере культуры для определения должностных обязанностей работников, требований к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимым для осуществления

соответствующей профессиональной деятельности, применяются тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики, в соответствии с которыми работникам учреждений указанных сфер деятельности устанавливались разряды оплаты труда по состоянию на 31 декабря 2004 года.

4. Наименования должностей или профессий работников определяются в соответствии с наименованиями, предусмотренными Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

6. В отраслевых положениях устанавливаются минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений (организаций).

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений (организаций) устанавливаются руководителем муниципального учреждения (автономного, бюджетного, казенного), а также руководителем учреждения (организации), являющегося главным распорядителем (получателем) средств районного бюджета (далее - "руководитель учреждения"), с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), сложности и объема выполняемой работы, если иное не установлено в отраслевых положениях.

7. Установить повышающий коэффициент в размере 1,25 к минимальным окладам (должностным окладам) специалистам муниципальных учреждений Третьяковского района, работающим на селе и по состоянию на 31 декабря 2004 года в соответствии с законодательством Российской Федерации и Алтайского края имеющим право на повышенные тарифные ставки (оклады) по сравнению со ставками (окладами) специалистов, занимающихся аналогичными видами деятельности в городских условиях.

8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений (организаций).

10. Должностной оклад руководителя учреждения (организации) устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада руководителя в соответствии с группой по оплате труда на повышающий коэффициент.

Отраслевыми органами исполнительной власти Третьяковского района может устанавливаться повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя от 1 до 3.

Группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя пересматриваются не чаще одного раза в год отраслевыми органами исполнительной власти Третьяковского района.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (организаций) не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников:

Фактическая численность работников учреждения (организации), чел.	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения (организации) и среднемесячной заработной платы работников, раз
до 30	до 3,5

от 31 до 70	до 4
от 71 до 150	до 4,5

Под фактической численностью работников учреждения (организации) необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения (организации) рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников.

Условия оплаты труда руководителя учреждения (организации) устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Выполнение руководителем учреждения (организации) работы по совместительству допускается только после согласования с отраслевым органом исполнительной власти Третьяковского района. Предельный размер оплаты труда руководителя за совместительство не должен превышать 50% среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников учреждения (организации) (по которой осуществляется работа по совместительству).

11. Норматив численности заместителей руководителя устанавливается в зависимости от фактической численности работников учреждения (организации), сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива, с учетом особенностей учреждения (организации), видов деятельности и организации управления этой деятельностью:

Фактическая численность работников учреждения (организации), чел.	Число заместителей руководителя учреждения, ед.
от 31 до 70	1
от 71 до 150	до 2

Норматив численности заместителей руководителя может пересматриваться не чаще одного раза в год отраслевыми органами исполнительной власти Третьяковского района.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений (организаций) устанавливаются на 10 - 30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений (организаций).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений (организаций) устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, устанавливаемых руководителями учреждений (организаций).

Среднемесячная заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения (организации), формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90% заработной платы руководителя учреждения (организации), предусмотренной трудовым договором.

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя учреждения (организации) и заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера возлагается на руководителя учреждения (организации).

12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений (организаций), их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных величинах, если иное не установлено федеральными законами, законами Алтайского края и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

13. Порядок отнесения руководителей учреждений (организаций) к группе по оплате труда и порядок установления им выплат стимулирующего характера определяются в положении об оплате труда руководителей учреждений (организаций).

Указанное положение разрабатывается отраслевым органом исполнительной власти Третьяковского района в соответствии с отраслевым положением об оплате труда работников учреждений (организаций), с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения (организации) и руководителя.

Отнесение к группе по оплате труда руководителей производится с учетом не менее трех показателей, определенных в отраслевом положении об оплате труда работников учреждений (организаций), с учетом специфики деятельности подведомственных учреждений (организаций).

Группа по оплате труда для вновь создаваемых учреждений (организаций) устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

14. Штатное расписание учреждения (организации), в том числе главных распорядителей (получателей) средств районного бюджета, утверждается его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения (организации).

15. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного (автономного) учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке этому учреждению из районного бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности и из иных установленных законодательством источников.

Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций этого учреждения части оплаты труда его работников.

II. Перечень и порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат

1. Перечень видов выплат компенсационного характера

1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.3. 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).

1.4. Доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

1.5. Персонифицированная доплата.

2. Порядок установления выплат компенсационного характера

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам, ставкам или в абсолютных величинах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края.

2.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевыми положениями об оплате труда работников муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств районного бюджета (далее - "работники учреждений (организаций)"), утвержденными нормативными правовыми актами Администрации района (далее - "отраслевые положения"), и утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера.

При введении отраслевых систем оплаты труда работников учреждений (организаций) перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

конкретизируются в отраслевых положениях и в трудовых договорах работников. Указанные выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

2.3. При введении отраслевых систем оплаты труда работников учреждений (организаций) выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

В целях определения размера указанных выплат работодатели организуют проведение специальной оценки условий труда, а также учитывают результаты проводимой до 01.01.2014 аттестации рабочих мест по условиям труда, разрабатывают и реализуют мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

2.4. При введении отраслевых систем оплаты труда работников учреждений (организаций) выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений (организаций) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. Доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами выплачиваются работникам учреждений (организаций), допущенным к государственной тайне, в виде ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу.

2.7. В тех случаях, когда размер заработной платы работника учреждения (организации) да соответствии с отраслевой системой оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат) оказывается ниже размера заработной платы, выплачиваемой до введения отраслевых систем оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат), ему выплачивается соответствующая разница в заработной плате - персонифицированная доплата, после чего к ней начисляется районный коэффициент. Персонифицированная доплата выплачивается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника учреждения (организации) и выполнения им работ той же квалификации.

В случае, если месячная заработная плата работников, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой и установленным минимальным размером оплаты труда, после чего к ней начисляется районный коэффициент.

3. Перечень и порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат руководителю

3.1. В трудовом договоре руководителя могут быть предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностному окладу руководителя, если иное не установлено федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Алтайского края.

3.3. В трудовом договоре руководителя предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за наличие звания заслуженный работник отрасли, отраслевой награды;
- надбавка за стаж работы;
- надбавка за напряженность и интенсивность труда;
- премия к профессиональному празднику;
- вознаграждение по результатам финансово-хозяйственной деятельности.

3.4. Надбавка за наличие звания заслуженного работника отрасли, отраслевой награды устанавливается в процентах к должностному окладу и не может превышать сорока процентов должностного оклада в месяц.

3.5. Надбавка за стаж работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу:

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

При расчете применяется стаж работы в муниципальных предприятиях района.

3.6. Надбавка руководителю за напряженность, интенсивность труда устанавливается в процентах к должностному окладу и не может превышать ста процентов должностного оклада в месяц.

3.7. Премия к профессиональному празднику в размере одного должностного оклада в соответствии с трудовым договором, заключенным с руководителем, выплачивается при наличии в учреждении собственных средств одновременно с выплатой премии к профессиональному празднику всем работникам предприятия (на основании распоряжения учредителя).

3.8. Вознаграждение по результатам финансово-хозяйственной деятельности за квартал, год руководителю выплачивается за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, за вычетом из нее налогов, других обязательных платежей. Размер вознаграждения устанавливается по нормативу, определяемому как отношение 12 месячных должностных окладов руководителя к сумме указанной прибыли за предшествующий календарный год согласно Устава предприятия. Периодичность выплаты и предельный размер вознаграждения по результатам финансово-хозяйственной деятельности определяется учредителем при заключении трудового договора с руководителем.

3.9. Вознаграждение по результатам финансово-хозяйственной деятельности выплачивается поквартально, за год при условии:

- отсутствия просроченной задолженности перед работниками учреждения по заработной плате, по уплате налогов и обязательных платежей;
- соблюдение руководителем условий трудового договора, правил и инструкций по охране труда, трудовой и производственной дисциплины;
- заключение коллективного договора;
- проведения специальной оценки условий труда, прохождения руководителем обучения по охране труда;
- участие учреждения в краевых целевых и ведомственных программах, способствующих сохранению и созданию рабочих мест, содействию занятости населения.

Распоряжение на выплату вознаграждения по результатам финансово-хозяйственной деятельности готовится отраслевым отделом.

3.10. Вознаграждение по результатам финансово-хозяйственной деятельности не выплачивается в случае, если:

- учреждение в расчетный период (предшествующий год, квартал) работало без прибыли;
- производственная деятельность учреждения или его структурного подразделения была приостановлена уполномоченным на то государственным органом в связи с нарушением нормативных требований по охране труда, экологических, санитарно-эпидемиологических норм (с момента приостановления деятельности предприятия до момента устранения выявленных нарушений);
- к руководителю учреждения были применены меры дисциплинарной ответственности в течении срока их действия.

III. Минимальные размеры

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, общепрофессиональных профессий рабочих и предельные размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам

Профессиональная квалификационная группа	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей	Предельные размеры повышающих коэффициентов
Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих		
Профессиональная квалификационная группа первого уровня	1773	до 1,22
Профессиональная квалификационная группа второго уровня	1947	до 1,96
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня	2162	до 2,06
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня	3823	до 2,01
Общеотраслевые профессии рабочих		
Профессиональная квалификационная группа первого уровня	1705	до 1,09
Профессиональная квалификационная группа второго уровня	1947	до 1,96

Отнесение к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и рабочих в учреждениях осуществляется в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" и от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

Применение вышеуказанных повышающих коэффициентов образует новые оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, которые применяются при исчислении размера компенсационных, стимулирующих и иных выплат, повышающих коэффициентов к оклад (ставкам).