



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

АДМИНИСТРАЦИИ УСТЬ-БОЛЬШЕРЕЦКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

от 10.05.2017 № 161

Об утверждении примерного Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Служба материально-технического и организационного обеспечения органов местного самоуправления Усть-Болшерецкого муниципального района»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь Федеральным законом от 06.10.2003 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Администрация Усть-Болшерецкого муниципального района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Служба материально-технического и организационного обеспечения органов местного самоуправления Усть-Болшерецкого муниципального района» (далее – Примерное положение) согласно приложению.

2. Управлению делами Администрации Усть-Болшерецкого муниципального района обнародовать настоящее постановление и разместить на официальном сайте Администрации Усть-Болшерецкого муниципального района в информационно-коммуникационной сети Интернет.

3. Настоящее постановление вступает в силу после дня его обнародования и распространяется на правоотношения, возникшие с 21 марта 2017 года.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

И.о. Главы Усть-Болшерецкого
муниципального района



Н.В. Козьмина

**Примерное Положение
о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения
«Служба материально-технического и организационного обеспечения органов
местного самоуправления Усть-Большерецкого муниципального района»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Служба материально-технического обеспечения органов местного самоуправления Усть-Большерецкого муниципального района» (далее - учреждение) включает в себя:

-размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы (далее – основной оклад) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

-перечень выплат компенсационного характера, а также рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к основным окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным настоящим Примерным положением, за счет средств местного бюджета Усть-Большерецкого муниципального района, предусмотренных законодательством Российской Федерации и критерии их установления;

-условия оплаты труда руководителя учреждения.

1.2. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.3. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается, но выплачивается в пределах фонда оплаты труда, утвержденного учреждению решением Думы Усть-Большерецкого муниципального района о местном бюджете (далее – в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению).

**2. Профессиональные группы должностей работников и размеры окладов
(должностных окладов), ставок**

Наименование должности	Требования к квалификации	Размеры основных окладов, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
нет		

**Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности
служащих второго уровня»**

Наименование должности	Требования к квалификации	Размер основных окладов, руб.
1 квалификационный уровень		
нет		
2 квалификационный уровень		
Заведующий хозяйственной частью	Среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 1 года или начальное профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 3 лет	5681
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производственное должностное наименование «старший»		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория		
Нет		
3 квалификационный уровень		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория		
Нет		
4 квалификационный уровень		
Нет		
5 квалификационный уровень		
Нет		

**Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности
служащих третьего уровня»**

Наименование должностей	Требования к квалификации	Размеры основных окладов
1 квалификационный уровень		
Электроник III категории	Высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления к стажу работы или среднее	3988

	профессиональное (техническое) образование и стаж работы не менее 1 года	
	Высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы не менее 1 года или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы не менее 3 лет	4393
2 квалификационный уровень		
Должности служащего первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутриведомственная категория		
Делопроизводитель	Начальное профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 10 лет и (или) среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 7 лет и (или) высшее профессиональное образование и стаж работы в должности делопроизводителя не менее 3 лет	6840
Электроник II категории	Высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности электроника не менее 2 лет	5253
	Высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности электроника не менее 3 лет	6840
3 квалификационный уровень		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может		

устанавливаться I внутридолжностная категория		
Электроник I категории	Высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности электроника II категории не менее 5 лет	8042
4 квалификационный уровень		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «ведущий»		
Ведущий бухгалтер	Высшее профессиональное образование по специальности и стаж работы не менее 3 лет или стаж работы по профилю не менее 5 лет	8407

Профессиональные квалификационные группы должностей работников учреждения, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территории от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах

Наименование должности	Требования к квалификации	Размер основных окладов
1 квалификационный уровень		
Нет		
2 квалификационный уровень		
Нет		
3 квалификационный уровень		
Старший оперативный дежурный	Высшее профессиональное образование и стаж работы в должности оперативного дежурного не менее 3 лет	4581
Оперативный дежурный	Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное	3727

	профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет	
--	--	--

3. Размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) работников учреждения, на основе отнесения занимаемых ими должностей рабочих к ПКГ по профессиям рабочих первого и второго уровней

Наименование должностей	Требования к квалификации	Размер основных окладов
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалифицированных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:		
1 квалификационный уровень		
Уборщик служебных помещений	Без предъявления к уровню образования и стажу работы	3167
Рабочий по обслуживанию зданий	Без предъявлений к уровню образования и стажу работы	6209
Специалист по охране труда и противопожарной безопасности	Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению деятельности не менее 3 лет.	5581
Водитель	Специальная подготовка по установленной программе профессионального обучения водителей транспортных средств соответствующих категорий и подкатегорий и стаж работы в должности водителя автомобиля не	5047

	менее 3 лет	
Водитель-механик	Среднее профессиональное образование и стаж работы в должности механика не менее 3 лет, специальная подготовка по установленной программе профессионального обучения водителей транспортных средств соответствующих категорий и подкатегорий и стаж работы в должности водителя не менее 3 лет.	5047

4. Должности, не вошедшие в ПКГ

Наименование должности	Требования к квалификации	Размеры основных окладов, руб.
Заместитель главного бухгалтера	Высшее профессиональное образование по специальности и стаж работы по специальности не менее 3 лет и (или) среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет	9549
Бухгалтер-экономист	Высшее профессиональное образование по специальности и стаж работы по специальности не менее 3 лет и (или) среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет	8551

Контрактный управляющий	Высшее профессиональное образование или дополнительное профессиональное образование в сфере закупок	8551
-------------------------	---	------

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения

5.1. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера.

5.2. Размер основного оклада руководителя учреждения увеличивается (индексируется) в соответствии с решением Думы Усть-Болышеречного муниципального района о местном бюджете на соответствующий финансовый год в сроки и размерах, предусмотренных для работников учреждения.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 6 настоящего Примерного положения.

5.4. Выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования для руководителя учреждения устанавливаются с учетом его результатов деятельности и в соответствии с показателями эффективности работы учреждения, предусмотренными главой 8 настоящего Примерного положения, в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к основным окладам, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Выплаты 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.

К выплатам компенсационного характера относятся:

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

-выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей),

сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

6.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации.

Рекомендуемый минимальный размер выплаты -4% от основного оклада.

6.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночное время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты -20% части основного оклада за час работы работника.

Расчет части основного оклада за час работы определяется путем деления основного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

6.6. Повышенная оплата за работу в выходные и праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

-не менее одинарной дневной ставки сверх основного оклада при работе полный день, если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной ставки сверх основного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части основного оклада сверх основного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части основного оклада сверх основного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.7. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются:

-районный коэффициент;

-процентная надбавка за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Условия исчисления стаж для указанной процентной надбавки определяются в соответствии с законодательством

Российской Федерации, Камчатского края и муниципальными правовыми актами Усть-Большерецкого муниципального района.

6.8. Работнику учреждения, допущенному к государственной тайне на постоянной основе, в соответствии с законодательством Российской Федерации выплачивается ежемесячная процентная надбавка к основному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну. Размер надбавки зависит от степени секретности, объема сведений к которым работник имеет допуск, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений, на нее начисляется районный коэффициент и надбавки за работу в районах Крайнего Севера.

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. Выплаты стимулирующего характера, их порядок и размер выплат, критерии оценки деятельности работников учреждения, позволяющие оценить результативность и качество их работы, утверждаются коллективными договорами, локальными нормативными актами на основании настоящего Примерного положения в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

7.2. В целях формирования мотивации к повышению качества и результативности труда работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты:

- персональный повышающий коэффициент к основному окладу;
- повышающий коэффициент к основному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

7.3. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к основному окладу принимается руководителем учреждения.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к основному окладу определяется путем умножения размера основного оклада работника учреждения на персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к основным окладам устанавливаются приказом руководителя учреждения на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

7.4. Персональный повышающий коэффициент к основному окладу может быть установлен работнику учреждения с учетом его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, интенсивности и высоких результатов работы, качества выполняемых работ и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размер применяется персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального коэффициента к должностному окладу – до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к основному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к основному окладу.

7.5. Повышающий коэффициент к основному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к основному окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года -0,2
- при выслуге лет свыше 5 лет -0,3.

Применение повышающего коэффициента к основному окладу за стаж работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к основному окладу.

7.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут устанавливаться стимулирующие премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении о стимулирующих выплатах работникам учреждения.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Порядок и условия премирования работников учреждения осуществляется на основе положения о стимулирующих выплатах работникам учреждения, утвержденного локальным нормативным актом по учреждению.

При премировании учитываются:

- 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 установленной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения.

7.7. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к основному окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

7.8. 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.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к основному окладу работника, так и в

абсолютном размере. Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

7.9. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- достижение показателей деятельности учреждения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения).

Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к основному окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения

8.1. В целях заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременного выполнения должностных обязанностей и поощрения его за выполненную надлежащим образом работу ему может быть установлена:

- премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год)
- премия за выполнение особо важных и срочных заданий.

8.2. Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании предложения, внесенного Комитетом по управлению муниципальным имуществом Администрации Усть-Большерецкого муниципального района Главе Усть-Большерецкого муниципального района.

8.3. Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) предусматривается с целью поощрения руководителя учреждения за общие результаты труда по итогам за соответствующий период времени.

8.4. Премирование осуществляется по итогам работы учреждения, на основании настоящего раздела по результатам подведения итогов деятельности учреждения.

8.5. Премия может быть установлена как в процентах к основному окладу, так и в абсолютном выражении.

8.6. Основным показателем деятельности учреждения является качественное, своевременное и в полном объеме выполнение мероприятий, связанных с установленной деятельностью учреждения.

8.7. Целевые показатели эффективности деятельности учреждения и критерии оценки эффективности работы руководителя устанавливаются нормативным актом Администрации Усть-Большерецкого муниципального района с учетом настоящего Положения.

8.8. Премия руководителю учреждения может быть увеличена в случае, если учреждением обеспечивается:

-внедрение в практическую деятельность современных информационных технологий.

8.9. Премия может быть снижена или не выплачена полностью (не начисляться) в случае:

- нарушения финансовой, налоговой дисциплины;
- нарушения трудовой дисциплины;
- отрицательной оценки деятельности учреждения Учредителем;
- нарушения при осуществлении закупок для нужд учреждения на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг;
- нанесение руководителем своими действиями или бездействиями прямого материального ущерба учреждению;
- наличие фактов нецелевого расходования средств местного бюджета;
- нарушения правил ведения бухгалтерского учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленного в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности.

8.10. Премия за выполнение особо важных и срочных заданий выплачивается руководителю учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных заданий с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

8.11. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к основному окладу. Максимальным размером премия не ограничена.

8.12. Премирование руководителя производится в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения.

9.2. Работникам учреждения в связи с профессиональными праздниками, памяtnыми и юбилейными датами может выплачиваться единовременное поощрение.

9.3. Основанием для начисления материальной помощи, единовременного поощрения работникам является приказ руководителя учреждения. Материальная помощь, единовременное поощрение работникам производится в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению.

10. Условия оплаты труда главного бухгалтера

10.1. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10-30% ниже оклада руководителя учреждения.

10.2. Выплаты компенсационного характера главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

10.3. Выплаты стимулирующего характера главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности работы.

10.4. Условия оплаты труда главного бухгалтера устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

11. Формирование фонда оплаты труда

11.1. Формирование фонда оплаты труда по всем должностям работников учреждения производится на основании штатного расписания учреждения.

Указанные в штатном расписании должности должны соответствовать уставным целям учреждения.

Фонд оплаты труда работников учреждения направляется на следующие выплаты:

- основных окладов;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

В первую очередь должны быть обеспечены выплаты гарантированной части оплаты труда-основного оклада, компенсационных выплат, доплат за выполнение работ, не входящих в прямые должностные обязанности работника.

Экономия фонда оплаты труда может направляться на стимулирующие выплаты работникам учреждения.