

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА МИЧУРИНСКА ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

04.06.2013

г. Мичуринск

№ 1181

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений, финансируемых из местного бюджета, за исключением учреждений, подведомственных управлениям по развитию культуры и спорта и народного образования администрации города Мичуринска

На основании статей 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» администрация города Мичуринска ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений, финансируемых из местного бюджета, за исключением учреждений, подведомственных управлениям по развитию культуры и спорта и народного образования администрации города Мичуринска согласно приложению и ввести его в действие с 01.07.2013.

2. Руководителям данных муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений, финансируемых из местного бюджета, внести изменения в положения об оплате труда в соответствии с настоящим постановлением, обеспечив соблюдение норм трудового законодательства Российской Федерации.

3. Настоящее постановление разместить на Интернет-сайте администрации города Мичуринска.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на управляющего делами администрации города С.Н. Соловых

Глава города Мичуринска

В.Н. Макаров

ПРИЛОЖЕНИЕ
УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации города
от 04.06.2013 № 1181

Примерное положение

об оплате труда работников муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений, финансируемых из местного бюджета, за исключением учреждений, подведомственных управлениям по развитию культуры и спорта и народного образования администрации города Мичуринска

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений, финансируемых из местного бюджета (далее - учреждения), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

Настоящее Примерное положение регулирует порядок оплаты труда и стимулирования штатных работников учреждений.

1.2. Примерное положение включает в себя:

минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам и персональных повышающих коэффициентов;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера, премий;

выплаты социального характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения.

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

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации, действующей на день начисления заработной платы.

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

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

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

1.8. Заработная плата работников учреждений зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, устанавливается в пределах фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничивается.

1.9. Система оплаты труда в учреждениях устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.10. Штатное расписание учреждений утверждается руководителями учреждений и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данных учреждений.

2. Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников учреждений

2.1. Наименование должностей работников, профессий рабочих и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденными в порядке, установленном действующим законодательством.

2.2. Профессиональные квалификационные группы работников учреждений (далее – ПКГ) устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Наименование профессий рабочих и должностей служащих по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

Квалификационные уровни	Наименование профессий рабочих и должности служащих по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня	
1.1. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих	
1 квалификационный уровень	Кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное

	наименование "старший"
1.2. Общеотраслевые профессии рабочих	
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: гардеробщик; дворник; истопник; кассир билетный; кастелянша; кладовщик; оператор копировальных и множительных машин; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; подсобный рабочий, машинист (кочегар) котельной, оператор котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-ремонтник, слесарь – сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня	
2.1. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих	
1 квалификационный уровень	Администратор; инспектор по кадрам; секретарь руководителя; техник; техник-программист; техник-технолог
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория
3 квалификационный уровень	Заведующий научно-технической библиотекой; начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория
4 квалификационный уровень	Мастер участка (включая старшего); механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"
5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка)
2.2. Общеотраслевые профессии рабочих	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»: водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; машинист (кочегар) котельной; оператор котельной; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту

	зданий; слесарь-ремонтник; слесарь – сантехник; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
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»
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)
3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня	
3.1. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих	
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер по охране труда; психолог; специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; юрисконсульт
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория
3 квалификационный уровень	Мастер пошивочной мастерской; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера; главный экономист; главный программист
4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня	
4.1. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих	
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны труда; начальник отдела по связям с общественностью; начальник планово-экономического отдела; начальник технического отдела; начальник юридического отдела
2 квалификационный уровень	Главный (механик, энергетик, инженер) * За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или

	заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения

3. Минимальные оклады, ставки заработной платы

3.1. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются работникам учреждений в соответствии с постановлением администрации города Мичуринска от 25.05.2009 № 1034 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников муниципальных образовательных учреждений» на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ и квалификационным уровням, установленным разделом 2 настоящего Примерного положения.

3.2. Размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по ПКГ для работников МБУ «Аварийно-спасательный отряд города Мичуринска»:

- по ПКГ первого уровня – 2310 рублей;
- по ПКГ второго уровня – 2640 рублей;
- по ПКГ третьего уровня – 3806 рублей;
- по ПКГ четвертого уровня – 4400 рублей.

3.3. Размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по ПКГ для работников МКУ «Дирекция по реализации Программы развития города Мичуринска как наукограда РФ»; МАУ «Центр инновационных технологий г. Мичуринска-наукограда»; МКУ «Центр коллективного пользования г. Мичуринска-наукограда»; МБУ «Управление пассажирскими перевозками города Мичуринска»; МКУ «Радио Мичуринск» и других учреждений:

- по ПКГ первого уровня – 2310 рублей;
- по ПКГ второго уровня – 2640 рублей;
- по ПКГ третьего уровня – 3696 рублей;
- по ПКГ четвертого уровня – 4180 рублей.

3.4. Понятие «должностной оклад» применяется в отношении руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера.

Понятие «оклад», «повышенный оклад» применяется в отношении работников, отнесенных к категории «руководители», «специалисты» и «иные служащие», за исключением наименований должностей «руководитель учреждения», «заместитель руководителя учреждения», «главный бухгалтер».

Понятие «ставка заработной платы», применяется в отношении работников рабочих профессий.

4. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам

4.1. Для основных работников учреждений могут устанавливаться повышающие коэффициенты по занимаемой должности.

4.1.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала учреждений:

- а) **по ПКГ второго уровня:**
 - 2 квалификационный уровень – до **0,10**;
 - 3 квалификационный уровень – до **0,15**;
 - 4 квалификационный уровень – до **0,25**;
 - 5 квалификационный уровень – до **0,40**;
- б) **по ПКГ третьего уровня:**
 - 1 квалификационный уровень – до **0,20**;

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

в) по ПКГ **четвертого уровня**:

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

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

Перечень работников основного персонала утверждается приказом руководителя учреждения.

Применение повышающего коэффициента по занимаемой должности к минимальному окладу образует новый **повышенный оклад** и учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.1.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала учреждений **за квалификационную категорию** устанавливается:

- до 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;
- до 0,20 – при наличии первой квалификационной категории;
- до 0,15 – при наличии второй квалификационной категории.

Данный повышающий коэффициент устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

4.1.3. Повышающий коэффициент работникам, которым присвоены **ученая степень или почетное звание** «заслуженный», «отличник», «почетный работник» устанавливается в размере до 0,20.

4.1.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности **«старший», «ведущий», «главный»** устанавливается 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»;
- до 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;
- до 0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

4.2. Установление и выплата повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктами 4.1.2-4.1.4, определяются в процентном отношении к повышенным окладам (должностным окладам) работников, не образуют новый оклад (должностной оклад) и производятся в пределах фонда оплаты труда.

Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются сроком на один календарный год в приказе руководителя учреждения.-

4.3. Размер выплат по повышающим коэффициентам определяется путем умножения размера повышенного оклада, должностного оклада работника на повышающий коэффициент и выплачиваются пропорционально отработанному времени.

4.4. Выплата повышающих коэффициентов, указанных в настоящем разделе, осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

5. Размер, периоды и условия выплаты персонального повышающего коэффициента

Персональный повышающий коэффициент к 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.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной плате не должен превышать **3,0**.

Персональный повышающий коэффициент к повышенному окладу, ставке заработной плате устанавливается сроком на 1 календарный год и в период его действия может быть отменен решением руководителя учреждения при нарушении федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовых актов, за ухудшение качества предоставляемых услуг, неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

Персональный повышающий коэффициент начисляется на повышенный оклад, ставку заработной платы.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера для работников учреждений

6.1. Работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их установления:

6.1.1 занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, - в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании аттестации рабочих мест по условиям труда.

Выплата устанавливается приказом руководителя учреждения и сохраняется до обеспечения безопасных условий труда или до перехода на новое место работы, соответствующее требованиям безопасности, или до назначения на новую должность (рабочую профессию), или до расторжения трудовых отношений.

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

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

6.1.3 за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Выплата доплаты производится в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

6.1.4 за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.-

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

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

6.1.5 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.

6.1.6 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 повышенного оклада (должностного оклада) за час работы, часовой ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

6.1.7 за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами – в соответствии со статьей 4 Федерального закона от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне» (в редакции от 01.12.2007) и с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» (в редакции от 06.06.2008).

Размер ежемесячной процентной надбавки к повышенному окладу (должностному окладу), за работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности», составляет 50 - 75 процентов, имеющими степень секретности «совершенно секретно», - 30 - 50 процентов, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий, - 10 - 15 процентов, без проведения проверочных мероприятий, - 5 - 10 процентов.

6.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются приказом работодателя в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Примерным положением.

Работодатель при принятии приказа учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к повышенным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

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

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера для работников учреждений

7.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждениях могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за квалификацию водителю автомобиля.

Порядок, условия, периодичность выплат и критерии, позволяющие оценить результативность выполняемых работ, определяются нормативными актами работодателя, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

- 7.1.1. Выплаты за качество выполняемых работ могут устанавливаться за следующее:
- за качественное выполнение отраслевых стандартов;

- за применение в практической работе новых технологий;
- за создание методических материалов, программ, инструкций, пособий;
- за участие в федеральных и областных программах;
- за участие во внедрении инновационных программ, например, в рамках национального проекта;
- за создание безаварийных условий работы;
- за срочность выполнения поставленных задач и др.

Выплаты за качество выполняемых работ призваны улучшить показатели качества работы персонала, устанавливаются на основе оценки результатов труда работников за отчетный период.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании представления комиссии учреждения. Состав комиссии по установлению выплат стимулирующего характера утверждается приказом руководителя учреждения.

Надбавки устанавливаются сроком до одного года, но в этот период могут быть отменены в связи с ухудшением результативности и (или) показателей в работе. При этом уменьшение размера доплаты или её отмена осуществляется применительно к порядку, определенному для установления данной доплаты.

Уменьшение размеров выплат за качество выполняемых работ, или прекращение их выплаты производится при следующих обстоятельствах: уменьшение трудовой нагрузки, частичное прекращение исполнения трудовой функции, снижение производительности труда, ухудшение качества работы, недобросовестное исполнение трудовых обязанностей.

Выплаты за качество выполняемых работ, не производятся в период сохранения за работником среднего заработка в соответствии с законодательством.

Работникам, отработавшим неполный рабочий день или не выполнившим месячную норму рабочего времени, доплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

Максимальный размер выплаты – 100 %.

7.1.2. Надбавка за стаж непрерывной работы.

Основанием для установления надбавки являются трудовой договор, приказ руководителя учреждения о приеме на работу, трудовая книжка работника.

Руководитель учреждения принимает приказ о назначении ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы по представлению комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление надбавки.

Состав комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за стаж непрерывной работы, утверждается приказом руководителя учреждения.

Надбавка за стаж исчисляется ежемесячно пропорционально отработанному времени в процентном отношении от повышенного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Надбавка за стаж не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий.

Надбавка за стаж выплачивается со дня возникновения права на ее назначение.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за стаж наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата надбавки, в том числе и в новом размере, производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за стаж наступило в период исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время; работы, обусловленной трудовым договором, при нахождении в служебной командировке; а также в период совмещения работы с обучением, когда за слушателем сохраняется средний заработок, вынужденного прекращения работы не по вине работника

надбавка ему устанавливается со дня наступления этого права и производится соответствующий перерасчет.

Исчисление общего стажа работы для установления надбавки за стаж производится в календарном порядке. При подсчете общего стажа работы периоды работы (службы) суммируются.

Надбавка за стаж непрерывной работы может устанавливаться за работу только в данном учреждении или в других учреждениях, независимо от формы собственности, или за стаж работы в данной должности. Конкретный размер надбавки устанавливается работнику в трудовом договоре.

Данные выплаты устанавливаются на календарный год.

Надбавка за стаж 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 %.

7.1.3. Надбавка молодым специалистам, работающим в течение трех лет после трудоустройства в учреждениях, в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией может быть установлена надбавка в размере 20% от оклада пропорционально отработанному времени.

К молодым специалистам относятся выпускники высшего и среднего специального учебного заведения, закончившие полный курс обучения (по очной, очно-заочной (вечерней), заочной формам и в форме экстерната) и защитившие дипломный проект (работу), сдавшие государственные экзамены, устроившиеся на работу не позднее 4 месяцев после окончания учебного заведения и работающие в течение трех лет после трудоустройства непосредственно в учреждениях в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией.

7.1.4. Надбавка за квалификацию устанавливается водителю автомобиля к ставке заработной платы:

- при управлении легковыми, грузовыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В», «С», «Д», «Е» - 0,25;
- при управлении 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.

Основанием для установления водителям надбавки за квалификацию является разрешающая отметка в водительском удостоверении на право управления, определенными категориями транспортных средств.

Водителям, отработавшим неполный рабочий день или не выполнившим месячную норму рабочего времени, доплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

7.2. Датой прекращения начисления и выплаты доплат и надбавок стимулирующего характера является:

- 1) дата окончания трудовых отношений;
- 2) дата, указанная в приказе руководителя учреждения о прекращении выплаты стимулирующего характера в связи:
 - с уменьшением трудовой нагрузки;
 - с частичным прекращением исполнения трудовой функции;
 - с ухудшением качества работы;
 - несвоевременное выполнение поставленных задач;
- 3) дата окончания фактического исполнения трудовой функции, оформленной в установленном порядке.

7.3. Размер стимулирующих выплат устанавливается в процентном отношении к повышенному окладу, ставке заработной платы в соответствии с локальным актом работодателя в пределах фонда оплаты труда.

8. Виды премий для работников учреждений

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

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

единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

8.1.1 Премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) устанавливаются работнику с учетом **целевых показателей**, утвержденных руководителем учреждения, позволяющих оценить результат его работы и выплачиваются с целью поощрения работника за общие результаты труда по итогам работы.

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

выполнение целевых показателей результативности деятельности учреждения, утвержденных приказом руководителя;

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

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

1) невыполнение показателей результативности деятельности учреждения, утвержденных приказом руководителя учреждения;

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

3) недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

4) частичное не исполнение плана работы учреждения, отдела, отделения;

5) частичное не исполнение своих должностных обязанностей (трудовых функций);

6) низкая результативность работы;

7) недостаточный профессиональный уровень и уровень профессиональной ответственности за выполнение должностных обязанностей (трудовых функций) и т.д.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Начисление премии осуществляется в процентах к повышенному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника приказом руководителя учреждения.

Максимальный размер премии по итогам работы устанавливается до 100% повышенного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

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

При премировании за выполнение особо важных и срочных работ учитывается:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных целевых программ и т.д.

Для выплаты единовременной премии необходимо наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в короткий срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено приказом руководителя учреждения. Решение о выплате единовременной премии за выполнение особо важных и сложных работ и её размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

Основаниями для начисления премий являются: трудовой договор; приказ работодателя об основаниях и размере выплаты премии; табель учета рабочего времени; выполненная трудовая функция, объем работ, должностная обязанность.

Конкретный размер премии определяется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника или в абсолютном размере приказом руководителя учреждения. Максимальным размером премии за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

8.2. 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 пределах фонда оплаты труда с учетом средств от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых учреждением на оплату труда работников.

8.3. Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно, осуществляется по решению руководителя учреждения:

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителю руководителя – по представлению заместителя руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

9. Выплаты социального характера

9.1. Для работников учреждений устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

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

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

9.1.3 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;

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

9.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 9.1 настоящего Положения, может быть установлена выплата социального характера – материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочие.

Решение об оказании материальной помощи и конкретных размерах принимается приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника.

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

9.3. 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.

9.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 9.1 и 9.2 настоящего раздела, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

10.1. Руководителям учреждений устанавливается минимальный должностной оклад в размере:

МБУ «Аварийно-спасательный отряд города Мичуринска; МКУ «Дирекция по реализации Программы развития города Мичуринска как наукограда РФ» – 6000 рублей;

МАУ «Центр инновационных технологий г. Мичуринска-наукограда», МКУ «Центр коллективного пользования г. Мичуринска-наукограда», МБУ «Управление пассажирскими перевозками города Мичуринска», МКУ «Радио Мичуринск» и другие - 5000 рублей.

10.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

10.3. Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут устанавливаться повышающие коэффициенты к должностному окладу в соответствии с пунктами 4 и 5 настоящего Положения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем 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 решением работодателя при нарушении федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовых актов, ухудшении качества предоставляемых услуг, неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

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

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

процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы.

Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения производятся в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

10.5. Руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за высокие результаты работы;

надбавка за стаж работы.

Установление стимулирующей надбавки за высокие результаты работы руководителю учреждения осуществляется по решению работодателя в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, утвержденными приказом работодателя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения с учетом средств от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых учреждением на оплату труда работников.

Рекомендуемый размер надбавки за высокие результаты работы до 100 процентов должностного оклада.

Установление стимулирующей надбавки за высокие результаты работы заместителю руководителя и главному бухгалтеру осуществляется руководителем учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения с учетом средств от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых учреждением на оплату труда работников. Рекомендуемый размер надбавки – до 100 процентов должностного оклада.

Стимулирующая надбавка за стаж работы устанавливается руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру в соответствии с пунктом 7.1.3 настоящего Положения.

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

Срок установления стимулирующих выплат не должен превышать календарного года.

10.6. Руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты социального характера в соответствии с пунктом 9 настоящего Примерного положения.

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

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

Максимальный размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов.

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

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

единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование устанавливается с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, с учетом средств от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых учреждением на оплату труда работников в соответствии с пунктом 8 настоящего Примерного положения.

Конкретные размеры и условия выплат премии устанавливаются работодателем в трудовом договоре руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера.