



**АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КОТЛАС»**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 03 июля 2020 г. № 1167

г. КОТЛАС

О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципального казённого учреждения «Финансово-хозяйственная служба муниципального образования «Котлас», подведомственного Управлению по социальным вопросам администрации муниципального образования «Котлас»

Во исполнение постановления администрации муниципального образования «Котлас» от 27.03.2020 № 602 «О внесении изменений в Положение об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Котлас», руководствуясь статьями 34 и 37 Устава муниципального образования «Котлас», администрация МО «Котлас» **п о с т а н о в л я е т:**

1. Внести в Примерное положение об оплате труда работников муниципального казённого учреждения «Финансово-хозяйственная служба муниципального образования «Котлас», подведомственного Управлению по социальным вопросам администрации муниципального образования «Котлас», утвержденное постановлением администрации МО «Котлас» от 12.02.2015 № 392 (с изменениями от 22.04.2015 № 1011, 29.02.2016 № 502; от 11.11.2016 № 2715; от 27.12.2017 № 2888; от 11.02.2019 № 305; от 02.08.2019 № 1403; от 30.09.2019 №1823), изменения, изложив его в новой редакции согласно приложению №1 к настоящему постановлению.

2. Муниципальному казённому учреждению «Финансово-хозяйственная служба муниципального образования «Котлас» в срок до 01 сентября 2020 года внести в установленном порядке изменения

в положение о системе оплаты труда работников в целях его приведения в соответствие с настоящим постановлением.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования в периодическом печатном издании – газете «Новый Котлас» и подлежит размещению на официальном сайте администрации муниципального образования «Котлас» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на начальника Управления по социальным вопросам администрации муниципального образования «Котлас» З.Н. Караваеву.

Глава МО «Котлас»

А.В. Бральнин

ПРИЛОЖЕНИЕ
к постановлению
администрации МО «Котлас»
от 03 июля 2020 года № 1167

ОТРАСЛЕВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального казённого учреждения
«Финансово-хозяйственная служба муниципального образования
«Котлас», подведомственного Управлению по социальным вопросам
администрации муниципального образования «Котлас»

I. Общие положения

Настоящее Отраслевое положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации муниципального образования «Котлас» от 27 марта 2020 года № 602 «О внесении изменений в Положение об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Котлас» в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального казённого учреждения «Финансово-хозяйственная служба муниципального образования «Котлас» (далее – учреждение), повышения эффективности оказания муниципальных услуг, устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников учреждения.

1. Отраслевое положение включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения;

перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;

перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;

перечень выплат социального характера и порядок их применения;

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

требования к структуре фонда оплаты труда работников учреждения.

2. Система оплаты труда работников учреждения, финансируемого за счёт средств бюджета муниципального образования «Котлас», устанавливается положением о системе оплаты труда работников этого учреждения (далее – положение о системе оплаты труда), утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Коллективные договоры, соглашения могут содержать требования к положению о системе оплаты труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области и нормативным правовым актам органов местного самоуправления муниципального образования «Котлас».

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается учреждением самостоятельно в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Архангельской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования «Котлас» и настоящим Отраслевым положением.

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учётом:

а) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

г) Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, утвержденного постановлением администрации муниципального образования «Котлас» от 27 марта 2020 года № 602, настоящего Отраслевого положения;

д) рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников;

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

5. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда учреждения в соответствии с разделом V настоящего Отраслевого положения.

6. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников учреждения не должны дублировать друг друга.

7. Заработная плата работников учреждения максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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, а в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на муниципальное учреждение - ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, 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.

9. В целях настоящего Отраслевого положения:

к административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники, занимающие общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом учреждения), а также руководитель, заместитель руководителя и главный бухгалтер учреждения;

к вспомогательному персоналу учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом учреждения);

к основному персоналу учреждения относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения.

10. Категории должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, определены в Приложении № 1 к настоящему Отраслевому положению.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, разрабатывается на основе соответствующих категорий должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, определенного в Приложении № 1 к настоящему Отраслевому положению, и утверждается приказом руководителя учреждения.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течении финансового года, за исключением случаев изменения

соответствующего примерного перечня должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

II. Порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения

11. Окладом (должностным окладом) является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставкой заработной платы является фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

12. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам и по должностям (профессиям), не включенным в профессиональные квалификационные группы, приведены в Приложениях № 2, № 3 к настоящему Отраслевому положению.

Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам и по должностям (профессиям), не включенным в профессиональные квалификационные группы не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, определенных в Приложениях № 2, № 3 к настоящему Отраслевому положению, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации муниципального образования «Котлас» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Котлас». В случае издания постановления администрации муниципального образования «Котлас» о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения подлежат изменению в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

13. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

14. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

выплата за выполнение работ различной квалификации;

выплата за совмещение профессий (должностей);

выплата за расширение зон обслуживания;

выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

выплата за сверхурочную работу;

выплата за работу в ночное время;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

15. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Отраслевым положением.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

16. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников учреждения.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

17. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права и устанавливаются в следующих размерах:

-минимальные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются не ниже размеров, определенных в соответствии со статьями 152-153 Трудового кодекса Российской Федерации;

-минимальный размер выплат за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в

ночное время.

Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не ниже минимальных размеров, определенных в соответствии с настоящим положением.

В целях оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусмотренная статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации одинарная или двойная дневная или часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) за отработанные выходные и нерабочие праздничные дни начисляется дополнительно после начисления за эти дни выплат, входящих в систему оплаты труда муниципального учреждения и установленных соответствующему работнику.

18. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым - девятым подпункта 3 пункта 14 настоящего Отраслевого положения, и условия их начисления устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым - пятым подпункта 3 пункта 14 настоящего Отраслевого положения, устанавливаются работнику учреждения соглашением сторон трудового договора.

19. Выплаты компенсационного характера начисляются работнику учреждения на основании приказов руководителя учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

20. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

21. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 5) надбавка за ученую степень;

б) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации,

наградами Архангельской области, наградами муниципального образования «Котлас» (далее - премиальная выплата при награждении);

7) надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее - надбавка молодым специалистам).

22. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за определенный период времени.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются за премируемые периоды, премируемым периодом является месяц (ежемесячная премиальная выплата). Премиальные выплаты по итогам работы должны начисляться за те же премируемые периоды, за которые начисляются премии за интенсивность и высокие результаты работы.

Основаниями для начисления премиальных выплат по итогам работы являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых показателей работы.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителя учреждения об их начислении.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам учреждения, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положением о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее неначислении).

Положением о системе оплаты труда может предусматриваться дифференциация размера премиальной выплаты по итогам работы отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта. При применении премиальной выплаты по итогам работы к отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, эта выплата начисляется в равном размере всем работникам, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников, в отношении

которых в соответствии с положением о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее неначислении).

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения;

за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности.

Предельным (максимальным) размером снижения премиальных выплат по итогам работы является ее снижение на 90 (девяносто) процентов. Положением о системе оплаты труда определяются предельные (максимальные) размеры снижения премиальных выплат по итогам работы, которые могут быть определены дифференцированно в зависимости от оснований снижения размера премиальных выплат по итогам работы. При этом предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы, определенный положением о системе оплаты труда, не может быть выше предельного (максимального) размера снижения премиальных выплат по итогам работы, определенного настоящим Отраслевым положением.

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

В приказах руководителя учреждения о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их неначислении указываются причины снижения размеров или неначисления.

В соответствии с настоящим Отраслевым положением обстоятельства, предусмотренные абзацами шестнадцатым-восемнадцатым настоящего пункта, применяются в качестве оснований снижения размера премиальных выплат по итогам работы.

Положением о системе оплаты труда могут конкретизироваться основания начисления премиальных выплат и основания снижения размера этих премиальных выплат.

Положением о системе оплаты труда определяется порядок начисления премиальных выплат по итогам работы.

23. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за определенный период времени.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения.

Основанием начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников приведены в Приложении № 4 к настоящему Отраслевому положению. В соответствии с Отраслевым положением показатели и критерии эффективности деятельности работников могут конкретизироваться распоряжениями Управления по социальным вопросам администрации МО «Котлас».

Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников учреждения.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется положением о системе оплаты труда.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников, влияющие на расчет баллов у работников учреждения:

применение к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;

применение к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

применение мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;

прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Обстоятельства, предусмотренные абзацами восьмым - десятым настоящего пункта, применяются в качестве оснований для неначисления премии за интенсивность и высокие результаты работы.

Расчетным периодом для целей определения показателей и критериев эффективности деятельности работников, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы, является месяц.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях

определяется путем деления премиального фонда основного персонала, рассчитанного в соответствии с пунктом 53 настоящего Отраслевого положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя учреждения.

Премии за интенсивность и высокие результаты труда начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителя учреждения о начислении указанных премий. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за премируемые периоды. Премируемым периодом является месяц (ежемесячная премия за интенсивность и высокие результаты работы).

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного квартала на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником соответственно в календарном году.

Положением о системе оплаты труда определяется порядок начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы.

24. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем учреждения.

25. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается при наличии одного из следующих оснований:

наличие стажа непрерывной работы по специальности;
наличие стажа непрерывной работы в соответствующем учреждении.
Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

Исчисление стажа непрерывной работы состоит из подтверждения стажа непрерывной работы, подсчета стажа непрерывной работы, установления стажа непрерывной работы и перерасчета стажа непрерывной работы. Документами, подтверждающими стаж непрерывной работы, являются трудовая книжка, основная информация о трудовой деятельности и трудовом стаже (в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), военный билет, справка военного комиссариата и иные официальные документы соответствующих органов, архивных учреждений, выданные в установленном порядке. Подсчет и установление стажа непрерывной работы осуществляется структурными подразделениями (работниками), к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности учреждения. Установление стажа непрерывной работы оформляется справкой о стаже непрерывной работы. Перерасчет стажа непрерывной работы осуществляется в порядке, предусмотренном для его подсчета и установления. Перечень периодов работы, засчитываемых в стаж непрерывной работы, приведен в Приложении № 5 к настоящему Отраслевому положению.

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размеры надбавок за стаж непрерывной работы определены в Приложении № 6 к настоящему Отраслевому положению.

Положением о системе оплаты труда учреждения определяются конкретные размеры надбавок за стаж непрерывной работы, в соответствии с размерами определенными настоящим Отраслевым положением.

26. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в учреждении. Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в учреждении, устанавливается надбавка за одну ученую степень.

Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца доктора наук или кандидата наук.

Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

Надбавка за ученую степень устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размеры надбавок за ученую степень определены в Приложении № 6 к настоящему Отраслевому положению.

Положением о системе оплаты труда учреждения определяются конкретные размеры надбавок за ученую степень, в соответствии с размерами, определенными настоящим Отраслевым положением.

27. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам единовременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации,

наградами Архангельской области, наградами муниципального образования «Котлас».

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, могут относиться награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды исполнительных органов государственной власти Архангельской области.

К наградам муниципального образования «Котлас», в связи с награждением которыми, начисляется премиальная выплата, могут относиться награды Собрания депутатов муниципального образования «Котлас», награды администрации (органов администрации) муниципального образования «Котлас», награды Главы муниципального образования «Котлас».

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Минимальный размер премиальной выплаты при награждении составляет 1000 рублей.

Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры премиальной выплаты при награждении не ниже минимального размера, определенного настоящим Отраслевым положением.

28. Надбавка молодым специалистам устанавливается работникам, которые:

окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности. Надбавка молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Надбавка молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Надбавка молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

Размер надбавки молодым специалистам устанавливается в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Положением о системе оплаты труда учреждения определяются конкретные размеры надбавки молодым специалистам, в соответствии с размерами, определенными настоящим Отраслевым положением.

29. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), в том числе показатели и критерии эффективности деятельности работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1 и 2 пункта 21 настоящего Отраслевого положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 2 пункта 21 настоящего Отраслевого положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат, предусмотренных подпунктами 4-5, 7-8 пункта 21 настоящего Отраслевого положения.

Выплаты стимулирующего характера, выраженные в трудовых договорах работников учреждения в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации муниципального образования «Котлас» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Котлас», в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) выплат стимулирующего характера, выраженных в абсолютных размерах (в рублях), размеры этих выплат стимулирующего характера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику учреждения на основании приказов руководителя учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

30. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда учреждений.

31. Работнику учреждения может быть оказана материальная помощь в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) за счет экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника учреждения в связи с его смертью.

Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено муниципальными нормативными правовыми актами МО «Котлас».

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры материальной помощи и перечень оснований для оказания материальной помощи в соответствии с настоящим пунктом, а также порядок ее оказания.

32. Работникам учреждения материальная помощь и единовременное выходное пособие при выходе работника на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья выплачиваются за счет средств бюджета МО «Котлас» в соответствии с Положением о мерах социальной поддержки работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений МО «Котлас», утвержденным решением Собрания депутатов МО «Котлас» от 09.02.2006 №203.

VI. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения

33. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада.

К основному персоналу учреждения, определяемому в целях настоящего пункта, относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.

Определяемые в целях настоящего пункта перечень должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя подведомственного учреждения устанавливаются Управлением по социальным вопросам администрации МО «Котлас».

Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения трудовым договором в соответствии с распоряжением Управления по социальным вопросам администрации МО «Котлас». В трудовой договор руководителя учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю учреждения должностного оклада.

Должностной оклад руководителя учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации муниципального образования «Котлас» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Котлас», в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностного оклада руководителя учреждения размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

34. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Конкретные размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения определяются в процентах от должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с Отраслевым положением, исходя из установленного размера должностного оклада руководителя учреждения. В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения должностного оклада.

Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации муниципального образования «Котлас» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Котлас» в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

35. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом III настоящего Отраслевого положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с трудовыми договорами работников на основании:

распоряжений Управления по социальным вопросам администрации МО «Котлас» - в отношении руководителя учреждения;

приказов руководителя учреждения - в отношении заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения.

36. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителю и заместителю руководителя учреждения, относятся:

- 1) премия за качественное руководство учреждением;
- 2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 4) премиальная выплата при награждении.

37. Премия за качественное руководство учреждением устанавливается работникам с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Премия за качественное руководство учреждением начисляется ежемесячно (ежемесячная премия за качественное руководство учреждением) пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство учреждением являются:

достижение показателей плана деятельности муниципального учреждения;

достижение показателей эффективности деятельности учреждения и работы работника, отражающих:

содержание в надлежащем состоянии находящегося у учреждения имущества, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективное использование имущества и строго по целевому назначению;

своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

своевременная и правильная оплата труда работников учреждения;

обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, а так же выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о социальной защите инвалидов);

своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области и нормативным правовым актам МО «Котлас», соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области и нормативным правовым актам МО «Котлас», в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

выполнение требований пожарной безопасности;

своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества МО «Котлас»;

надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области и нормативными правовыми актами МО «Котлас».

В случае установления Управлением по социальным вопросам администрации МО «Котлас» учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в Архангельской области обеспечение достижения этих значений показателей также является основанием начисления премии за качественное руководство учреждением.

Показатели эффективности деятельности учреждения и работы работника, предусмотренные абзацами четвертым - пятнадцатым настоящего пункта, в отношении руководителя муниципального учреждения определяются распоряжениями Управления по социальным вопросам администрации МО «Котлас», в отношении заместителя руководителя муниципального учреждения – приказами руководителя учреждения.

Показатели эффективности деятельности учреждения и работы работника определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников учреждения. Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года. Период, за который определяется эквивалент одного балла, может устанавливаться распоряжениями Управления по социальным вопросам администрации муниципального образования «Котлас».

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности учреждения и работы работника определяется в отношении руководителя муниципального учреждения распоряжениями Управления по социальным вопросам администрации МО «Котлас», в отношении заместителя руководителя муниципального учреждения - приказами руководителя учреждения.

Премия за качественное руководство учреждением не начисляется:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;

при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников учреждения, по итогам финансового года (в отношении руководителя учреждения);

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Обстоятельства, предусмотренные абзацами двадцатым - двадцать вторым настоящего пункта, применяются в качестве одних из показателей эффективности деятельности учреждения и работы работника, влияющих на расчет баллов при применении премий за качественное руководство учреждением.

Расчетным периодом для целей определения наличия оснований начисления премии за качественное руководство учреждением является календарный квартал.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях для руководителя учреждения определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава учреждения, определенного в соответствии с пунктом 50 настоящего Отраслевого положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником. Эквивалент одного балла в рублях для заместителя руководителя учреждения определяется путем деления распределенной заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения части премиального фонда руководящего состава учреждения, определенного в соответствии с пунктом 51 настоящего Отраслевого положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквиваленты одного балла утверждаются в отношении руководителя учреждения распоряжением Управления по социальным вопросам администрации МО «Котлас», в отношении заместителя руководителя учреждения - приказами руководителя учреждения и подлежат изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники учреждения вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются на основании собственной информации и информации, поступившей в течение премируемого периода от органов местного самоуправления, физических и юридических лиц, об основаниях для начисления премии за качественное руководство учреждением:

распоряжениями Управления по социальным вопросам администрации МО «Котлас» - в отношении руководителя учреждения;

приказами руководителя учреждения - в отношении заместителя руководителя учреждения.

Премии за качественное руководство учреждением начисляются в абсолютных размерах.

Премии за качественное руководство муниципальным учреждением начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Премии за качественное руководство учреждением начисляются за те же премируемые периоды, за которые начисляется премиальная выплата по итогам работы иным работникам учреждения.

38. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере к должностному окладу работника.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется:

в отношении руководителя учреждения - распоряжениями Управления по социальным вопросам администрации МО «Котлас»;

в отношении заместителя руководителя учреждения - руководителем учреждения.

39. Надбавка за стаж непрерывной работы и премиальная выплата при награждении устанавливаются руководителю и заместителю руководителя учреждения в соответствии с пунктами 25 и 27 настоящего Отраслевого положения.

40. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главному бухгалтеру учреждения, относятся:

- 1) премия за качественное руководство учреждением;
- 2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 4) премиальная выплата при награждении;

41. Премия за качественное руководство учреждением начисляется главному бухгалтеру учреждения на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 37 настоящего Отраслевого положения, с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство учреждением является достижение показателей эффективности деятельности учреждения и работы главного бухгалтера, а именно:

надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета учреждения;

своевременное и правильное составление финансово-плановых документов учреждения;

обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам учреждения;

обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов;

обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам учреждения;

своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы.

Основания для начисления премии за качественное руководство учреждением могут быть дополнены приказами руководителей учреждений в зависимости от объема должностных обязанностей главного бухгалтера.

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности учреждения и работы главного бухгалтера, предусмотренные абзацами третьим - девятым настоящего пункта, определяется приказом руководителя учреждения. При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера учреждения определяется путем деления распределенной заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения части премиального фонда руководящего состава учреждения, определенного в соответствии с пунктом 51 настоящего Отраслевого положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Главный бухгалтер учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются приказами руководителя учреждения.

42. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере.

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется в отношении главного бухгалтера учреждения руководителем учреждения.

43. Надбавка за стаж непрерывной работы и премияльная выплата при награждении устанавливаются главному бухгалтеру учреждения в соответствии с пунктами 25 и 27 настоящего Отраслевого положения.

44. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с распоряжениями Управления по социальным вопросам администрации МО

«Котлас» (в отношении руководителя учреждения), и приказами руководителя учреждения (в отношении заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения). В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премий, в том числе показатели эффективности деятельности учреждения и работы работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 36 и подпунктом 1 пункта 40 настоящего Отраслевого положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

распоряжений Управления по социальным вопросам администрации МО «Котлас» - в отношении руководителя учреждения;

приказов руководителя учреждения - в отношении заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения.

45. Выплаты социального характера устанавливаются руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом V настоящего Отраслевого положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

распоряжений Управления по социальным вопросам администрации МО «Котлас» - в отношении руководителя учреждения;

приказов руководителя учреждения - в отношении заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения.

46. Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату остальных работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат.

Предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячных заработных плат остальных работников учреждения (далее - предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливается распоряжениями Управления по социальным вопросам администрации МО «Котлас» в кратности от 1 до 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат устанавливается с учетом фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года среднеотраслевого уровня соотношения среднемесячных заработных плат и фактически сложившегося за три предшествующих

финансовых года уровня соотношения среднемесячных заработных плат в учреждении.

Распоряжениями Управления по социальным вопросам администрации МО «Котлас» утверждаются критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны Управления по социальным вопросам администрации МО «Котлас».

Руководитель учреждения несет ответственность за несоблюдение требований к предельным уровням соотношения среднемесячных заработных плат.

Для целей настоящего пункта среднемесячная заработная плата определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

47. В случае, когда заместитель руководителя или иной работник учреждения исполняет обязанности руководителя учреждения, Управление по социальным вопросам администрации МО «Котлас» в установленном порядке включает в соглашение о совмещении должностей или об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, заключаемое с заместителем руководителя или иным работником учреждения, условие о согласовании издаваемых (заключаемых) исполняющим обязанности руководителя учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника учреждения:

- проектов соглашений об изменении условий трудового договора;
- приказов о начислении выплат компенсационного характера;
- приказов о начислении выплат стимулирующего характера;
- приказов о начислении выплат социального характера.

Указанные приказы (соглашения) издаются (заключаются) исполняющим обязанности руководителя учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника учреждения только после согласования с Управлением по социальным вопросам администрации МО «Котлас».

VII. Требования к структуре фонда оплаты труда работников учреждения

48. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых учреждению из бюджета МО «Котлас», и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

49. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения не должна превышать 40 процентов.

Предельные доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников учреждений подлежат контролю со стороны Управления по социальным вопросам администрации МО «Котлас» по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

50. Часть средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемая на выплату премий (премиальных выплат), является стимулирующим фондом.

Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников учреждения и объемом средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемых на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера (компенсационных выплат), надбавок.

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом учреждения, с одной стороны, и основным персоналом учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения (пункт 50 настоящего Отраслевого положения).

51. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам административно-управленческого и вспомогательного персонала, является стимулирующим фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

В стимулирующем фонде административно-управленческого и вспомогательного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Отраслевым положением, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за качественное руководство учреждением. Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

Часть средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером учреждения, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт 46 настоящего Отраслевого положения).

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения, является премиальным фондом руководящего состава учреждения, делится между руководителем учреждения и остальными работниками руководящего состава учреждения и направляется на выплату премий за качественное руководство учреждением.

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату премиальных выплат по итогам работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава учреждения сэкономленные средства направляются на иные выплаты (за исключением премий за качественное руководство учреждением) или учитываются в фонде оплаты труда работников учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года на выплату премиальных выплат по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о неначислении премиальной выплаты. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с абзацем восьмым пункта 22 настоящего Отраслевого положения.

52. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам основного персонала, является стимулирующим фондом основного персонала.

В стимулирующем фонде основного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Отраслевым положением, за исключением премий за интенсивность и высокие результаты работы. Объем средств стимулирующего фонда основного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы, на иные выплаты.

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с абзацем девятнадцатым пункта 23 настоящего Отраслевого положения.

53. Фонд оплаты труда работников учреждения должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не превышал расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Управления по социальным вопросам администрации муниципального образования «Котлас».

В целях настоящего пункта:

расчетный среднемесячный уровень заработной платы учреждения определяется путем деления объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера) на среднесписочную численность работников учреждения и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году);

расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Управления по социальным вопросам администрации муниципального образования «Котлас» определяется путем деления объема бюджетных ассигнований на оплату труда указанных служащих и работников (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с

выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера) на среднесписочную численность указанных служащих и работников и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году). Сведения о расчетном среднемесячном уровне оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Управления по социальным вопросам администрации муниципального образования «Котлас» доводятся Управлением по социальным вопросам администрации муниципального образования «Котлас» до руководителя подведомственного учреждения.

54. Учреждение должно обеспечивать соблюдение требований к структуре фонда оплаты труда работников учреждения, установленных настоящим Отраслевым положением.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Отраслевому положению
об оплате труда работников
муниципального казённого
учреждения
«Финансово-хозяйственной
службы МО «Котлас»,
подведомственного
Управлению по социальным
вопросам администрации
муниципального образования
«Котлас»

**Примерный перечень должностей (профессий) работников,
относящихся к административно-управленческому и вспомогательному
персоналу учреждения**

Административно-управленческий персонал:

Руководитель
Заместитель руководителя
Главный бухгалтер
Главный инженер

Вспомогательный персонал:

Механик
Заведующий складом
Диспетчер
Делопроизводитель
Грузчик
Дворник
Уборщик служебных помещений

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Отраслевому положению
об оплате труда работников
муниципального казённого
учреждения
«Финансово-хозяйственной
службы МО «Котлас»,
подведомственного
Управлению по социальным
вопросам администрации
муниципального образования
«Котлас»

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов)
ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным
квалификационным группам**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры окладов (должностных окладов)
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	2889,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Диспетчер	2889,0
2 квалификационный уровень	Заведующий складом	4280,0
4 квалификационный уровень	Механик	6012,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Инженер, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер-программист (программист), экономист	6617,0
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	6726,0
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым	6943,0

	может устанавливаться I внутри должностная категория	
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7268,0
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих		
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (грузчик, дворник, уборщик служебных помещений)	3966,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
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 (водитель автомобиля)	4161,0
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	4285,0
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4980,0

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
 к Отраслевому положению
 об оплате труда работников
 муниципального казённого
 учреждения
 «Финансово-хозяйственной
 службы МО «Котлас»,
 подведомственного
 Управлению по социальным
 вопросам администрации
 муниципального образования
 «Котлас»

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов)
 ставок заработной платы работников учреждения по должностям
 (профессиям), не включенным в профессиональные квалификационные
 группы**

Должности (профессии), не включенные в профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер оклада (должностного оклада)
Главный инженер	12659,0

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Отраслевому положению
об оплате труда работников
муниципального казённого
учреждения
«Финансово-хозяйственной
службы МО «Котлас»,

подведомственного

Управлению по социальным
вопросам администрации
муниципального образования
«Котлас»
Показатели и критерии
эффективности деятельности
работников

<u>Бухгалтер, экономист, программист</u>			
№ п/п	Показатели деятельности		Критерии эффективности
1.	Показатели, характеризующие объем предоставленных услуг		
1.1.	Показатели, характеризующие объем предоставленных услуг	1.1.1.	количество обслуживаемых учреждений (согласно заключенным договорам)
		1.1.2.	своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей
		1.1.3.	отсутствие обоснованных жалоб и обращений от граждан и работников учреждения
		1.1.4.	количество единиц вычислительной техники, находящейся в эксплуатации
2.	Показатели, характеризующие качество предоставленных услуг		
2.1.	Показатели, характеризующие качество предоставленных услуг	2.1.1.	отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя
		2.1.2.	несоблюдение норм служебной, профессиональной этики и правил делового поведения, некорректное или невнимательное отношение к должностным лицам
		2.1.3.	соблюдение Федеральных государственных требований к материально-техническому обеспечению (соблюдение правил пожарной безопасности, правил по охране труда и т.д.)
<u>Водитель автобуса, водитель грузового автомобиля, водитель легкового автомобиля</u>			

№ п/п	Показатели деятельности		Критерии эффективности
1.	Показатели, характеризующие объем предоставленных услуг		
1.1.	Показатели, характеризующие объем предоставленных услуг	1.1.1.	своевременное и качественное предоставление транспортных услуг
		1.1.2.	безаварийное управление транспортным средством
		1.1.3.	своевременное проведение тех. обслуживания, прохождение гостехосмотра
		1.1.4.	своевременное и качественное устранение небольших технических неисправностей
		1.1.5.	отсутствие обоснованных жалоб от учреждений
2.	Показатели, характеризующие качество предоставленных услуг		
2.1.	Показатели, характеризующие качество предоставленных услуг	2.1.1.	отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя
		2.1.2.	несоблюдение норм служебной, профессиональной этики и правил делового поведения, некорректное или невнимательное отношение к должностным лицам
		2.1.3.	отсутствие производственного травматизма
		2.1.4.	соблюдение Федеральных государственных требований к материально-техническому обеспечению (соблюдение правил пожарной безопасности, правил по охране труда и т.д.)
<u>Инженер-электрик, электромонтер</u>			
№ п/п	Показатели деятельности		Критерии эффективности
1.	Показатели, характеризующие объем предоставленных услуг		
1.1.	Показатели, характеризующие объем предоставленных услуг	1.1.1.	количество обслуживаемых учреждений (согласно заключенным договорам)
		1.1.2.	своевременное и качественное предоставление услуг по замерам сопротивления
		1.1.3.	своевременное и качественное предоставление услуг по устранению аварийных ситуаций (100% кол-ва заявок)
		1.1.4.	участие в комиссиях по обследованию зданий и сооружений обслуживаемых учреждений (100% от кол-ва заявок)
		1.1.5.	отсутствие обоснованных жалоб от учреждений
2.	Показатели, характеризующие качество предоставленных услуг		
2.1.	Показатели, характеризующие качество предоставленных услуг	2.1.1.	отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя
		2.1.2.	несоблюдение норм служебной, профессиональной этики и правил делового поведения, некорректное или невнимательное отношение к должностным лицам
		2.1.3.	отсутствие производственного травматизма

		2.1.4.	соблюдение Федеральных государственных требований к материально-техническому обеспечению (соблюдение правил пожарной безопасности, правил по охране труда и т.д.)
<u>Слесарь-сантехник, электросварщик</u>			
№ п/п	Показатели деятельности		Критерии эффективности
1.	Показатели, характеризующие объем предоставленных услуг		
1.1.	Показатели, характеризующие объем предоставленных услуг	1.1.1.	количество обслуживаемых учреждений (согласно заключенным договорам)
		1.1.2.	своевременное и качественное предоставление услуг по промывке внутренних систем тепловодоснабжения
		1.1.3.	своевременное и качественное предоставление услуг по устранению аварийных ситуаций (100% от кол-ва заявок)
		1.1.4.	участие в комиссиях по обследованию зданий и сооружений обслуживаемых учреждений (100% от кол-ва заявок)
		1.1.5.	отсутствие обоснованных жалоб от учреждений
2.	Показатели, характеризующие качество предоставленных услуг		
2.1.	Показатели, характеризующие качество предоставленных услуг	2.1.1.	отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя
		2.1.2.	несоблюдение норм служебной, профессиональной этики и правил делового поведения, некорректное или невнимательное отношение к должностным лицам
		2.1.3.	отсутствие производственного травматизма
		2.1.4.	соблюдение Федеральных государственных требований к материально-техническому обеспечению (соблюдение правил пожарной безопасности, правил по охране труда и т.д.)
<u>Инженер-строитель</u>			
№ п/п	Показатели деятельности		Критерии эффективности
1.	Показатели, характеризующие объем предоставленных услуг		
1.1.	Показатели, характеризующие объем предоставленных услуг	1.1.1.	количество обслуживаемых учреждений (согласно заключенным договорам)
		1.1.2.	своевременное и качественное предоставление услуг по составлению сметной документации
		1.1.3.	своевременное проведение технических осмотров зданий и сооружений МКУ «ФХС МО «Котлас» (100% от необходимых)
		1.1.4.	участие в комиссиях по обследованию зданий и сооружений обслуживаемых учреждений (100% от кол-ва заявок)
		1.1.5.	отсутствие обоснованных жалоб от учреждений

2.	Показатели, характеризующие качество предоставленных услуг		
2.1.	Показатели, характеризующие качество предоставленных услуг	2.1.1.	отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя
		2.1.2.	несоблюдение норм служебной, профессиональной этики и правил делового поведения, некорректное или невнимательное отношение к должностным лицам
		2.1.3.	отсутствие производственного травматизма
		2.1.4.	соблюдение Федеральных государственных требований к материально-техническому обеспечению (соблюдение правил пожарной безопасности, правил по охране труда и т.д.)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Отраслевому положению
об оплате труда работников
муниципального казённого
учреждения
«Финансово-хозяйственной
службы МО «Котлас»,
подведомственного
Управлению по социальным
вопросам администрации
муниципального образования
«Котлас»

**Перечень периодов работы, засчитываемых в стаж непрерывной
работы, для установления надбавки за стаж непрерывной работы**

- время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в других государственных и муниципальных финансовых структурах, в централизованных бухгалтериях, в государственных и муниципальных учреждениях, в иных организациях и предприятиях на должностях руководителей, специалистов, служащих, а также по профессиям рабочих второго уровня соответствующих профилю работы в учреждении (в должности бухгалтера, экономиста, кассира, программиста, делопроизводителя, механика, водителя, инженера, диспетчера, заведующего складом и т.д.);

- время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Отраслевому положению
об оплате труда работников
муниципального казённого
учреждения
«Финансово-хозяйственной
службы МО «Котлас»,
подведомственного
Управлению по социальным
вопросам администрации
муниципального образования
«Котлас»

**Размеры надбавок за стаж непрерывной работы,
размеры надбавок за ученую степень**

№ п/п	Основание	Размер стимулирующих надбавок, %	
		Руководитель, заместитель руководителя, главный инженер, главный бухгалтер	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, а также общеотраслевых профессий рабочих второго уровня
1	2	3	4
1.	Надбавки за стаж непрерывной работы		
	Стаж работы более 15 лет	25	25
	Стаж работы от 10 до 15 лет	20	20
	Стаж работы от 5 до 10 лет	15	15
	Стаж работы от 1 до 5 лет	10	10
2.	Надбавка за наличие ученой степени		
	доктор наук	30	30
	кандидат наук	20	20