Утверждено

решением

Волгоградской городской Думы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| от | 06.12.2017 | № | 62/1820 |

Положение

об оплате труда работников муниципального казенного учреждения

«Центр по обеспечению деятельности администрации Красноармейского

района Волгограда и подведомственных учреждений»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр по обеспечению деятельности администрации Красноармейского района Волгограда и подведомственных учреждений» (далее – Положение) определяет систему оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр по обеспечению деятельности администрации Красноармейского района Волгограда и подведомственных учреждений» (далее – учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии со [статьями 135](consultantplus://offline/ref=7957038FA6A87FF508CBE8D841877957B7EAAF1D2904F5BAC88EC99209520218E182654BF5V5WAI), [144](consultantplus://offline/ref=7957038FA6A87FF508CBE8D841877957B7EAAF1D2904F5BAC88EC99209520218E182654BF9V5WEI), [145](consultantplus://offline/ref=7957038FA6A87FF508CBE8D841877957B7EAAF1D2904F5BAC88EC99209520218E182654CF05DBFCFV0WCI) Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными [рекомендациями](consultantplus://offline/ref=7957038FA6A87FF508CBE8D841877957B4EEAE1D2E0AF5BAC88EC99209V5W2I) по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016, протокол № 11, Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=7957038FA6A87FF508CBE8D841877957BCE8A71D2906A8B0C0D7C590V0WEI) работ и профессий рабочих и Единым квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=7957038FA6A87FF508CBE8D841877957BCEDAD1A2606A8B0C0D7C590V0WEI) должностей руководителей, специалистов и служащих, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. [№ 247н](consultantplus://offline/ref=7957038FA6A87FF508CBE8D841877957BDEEAF1B2A06A8B0C0D7C590V0WEI) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. [№ 248н](consultantplus://offline/ref=7957038FA6A87FF508CBE8D841877957B2E3AB1A2E06A8B0C0D7C590V0WEI) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», иными законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждения и включает в себя:

порядок установления размеров должностных окладов (окладов);

условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера;

условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников учреждения;

порядок выплаты материальной помощи.

1.4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.7. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.8. Индексация минимальных должностных окладов (окладов) осуществляется в размерах и сроки в соответствии с решением Волгоградской городской Думы.

1.9. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

2. Порядок установления размеров должностных окладов (окладов)

2.1. Работникам учреждения в зависимости от занимаемой должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей специалистов и служащих, по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются должностные оклады (оклады) в размерах согласно [приложению 1](consultantplus://offline/ref=234925B71FE5E2CE45D81221A24A7BFC931662BEA7560D88346525B3A087DA3A15A1F31BCB1FBA0A00F8AAB702WAJ) «Размеры минимальных должностных окладов работников муниципального казенного учреждения «Центр по обеспечению деятельности администрации Красноармейского района Волгограда и подведомственных учреждений» по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей специалистов и служащих» и [приложению 2](consultantplus://offline/ref=234925B71FE5E2CE45D81221A24A7BFC931662BEA7560D88346525B3A087DA3A15A1F31BCB1FBA0A00F8AAB202WEJ) «Размеры минимальных окладов работников муниципального казенного учреждения «Центр по обеспечению деятельности администрации Красноармейского района Волгограда и подведомственных учреждений» по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих» к настоящему Положению, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.2 настоящего раздела.

2.2. Работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) в зависимости от уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач предусматривается установление персонального повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу (окладу).

Применение персонального повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу (окладу) образует должностной оклад (оклад).

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу (окладу) – не более 1,5.

Критерии для установления размера персонального повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу (окладу) устанавливаются учредителем (главным распорядителем бюджетных средств Волгограда, в ведении которого находится учреждение).

Персональный повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу (окладу) применяется в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Решение об установлении и размере персонального повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу (окладу) принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов (окладов), а также установление диапазонов размеров должностных окладов (окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

3. Условия, размеры и порядок осуществления выплат

компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=5AB3A11107FCE11D5CC9E5E6A47D4302ED9A401449BE185CDB861E0165EC04BEE7017DDD11A39FF1J5w0M) Трудового кодекса Российской Федерации пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

Конкретные размеры повышений оплаты труда определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда в размере не менее 4% должностного оклада (оклада).

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в следующем порядке:

3.3.1. За работу в ночное время (с 22.00 часов предшествующего дня до 06.00 часов следующего дня) в соответствии со [статьей 154](consultantplus://offline/ref=06B27BCF48931AE156E24486E6F8F35D6024BA40425CE83D48FC945322C30FDCBBA36A73284652ACLDc1L) Трудового кодекса Российской Федерации работникам учреждения устанавливается повышенная оплата труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения, трудовым договором.

3.3.2. Повышенная оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=06B27BCF48931AE156E24486E6F8F35D6024BA40425CE83D48FC945322C30FDCBBA36A7529L4c2L) Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяются коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников учреждения, трудовым договором.

3.3.3. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=06B27BCF48931AE156E24486E6F8F35D6024BA40425CE83D48FC945322C30FDCBBA36A7529L4c5L) Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты труда за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.3.4. При выполнении работ различной квалификации согласно части 1 статьи 150 Трудового кодекса Российской Федерации труд работникам учреждения с повременной оплатой труда оплачивается как работа более высокой квалификации.

3.3.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, оплата труда работника учреждения производится с учетом положений [статьи 151](consultantplus://offline/ref=06B27BCF48931AE156E24486E6F8F35D6024BA40425CE83D48FC945322C30FDCBBA36A7528L4cEL) Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты устанавливается по соглашению между работником учреждения и работодателем с учетом содержания и (или) характера дополнительной работы.

3.4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, выплачивается в порядке и размерах, установленных действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в зависимости от степени секретности сведений, к которым работники учреждения имеют доступ.

3.5. Размер выплат компенсационного характера определяется учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются как в процентном, так и в абсолютном выражении к должностным окладам (окладам) работников учреждения и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4. Условия, размеры и порядок осуществления выплат

стимулирующего характера

4.1. В целях усиления материальной заинтересованности в своевременном и качественном выполнении работ, повышении профессионального уровня и ответственности за исполнение должностных обязанностей работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за выслугу лет;

ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за интенсивность и напряженность в работе;

ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за квалификацию (классность) водителям транспортных средств;

единовременная выплата к должностному окладу (окладу) за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Размер выплаты стимулирующего характера устанавливается в процентном или в абсолютном выражении к должностному окладу (окладу).

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

4.4. Работникам учреждения в зависимости от стажа работы в учреждении, а также от стажа работы в других организациях по профилю занимаемой должности (профессии) устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за выслугу лет в процентном отношении к должностному окладу (окладу) в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| стаж работы | размер выплаты (%) |
| от 1 до 5 лет (включительно) | 10 |
| свыше 5 до 10 лет (включительно) | 15 |
| свыше 10 до 15 лет (включительно) | 20 |
| свыше 15 лет | 30 |

В стаж работы, дающий право на установление работникам учреждения ежемесячной надбавки к должностному окладу (окладу) за выслугу лет, засчитываются периоды, которые до вступления в силу настоящего Положения были включены работникам учреждения в указанный стаж.

4.5. Ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за интенсивность и напряженность в работе устанавливается работникам учреждения в размере не более 50% к должностному окладу (окладу) с учетом уровня профессиональной подготовки конкретного работника учреждения, напряженности, интенсивности при выполнении должностных обязанностей.

Решение об установлении и размере ежемесячной надбавки к должностному окладу (окладу) за интенсивность и напряженность в работе принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого конкретного работника учреждения на основании критериев, определенных коллективным договором и (или) локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

4.6. Водителям автомобилей устанавливается к окладу ежемесячная выплата за квалификацию (классность) в следующих размерах:

водителям 3-го класса – 10%;

водителям 2-го класса – 15%;

водителям 1-го класса – 25%.

Квалификация (классность) водителям автомобилей присваивается комиссией, созданной в учреждении. Квалификация (классность) присваивается водителям автомобилей, которые прошли соответствующую подготовку и получили удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств.

Присвоение водителю квалификации (классности) производится при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок:

«В» или «С» или «Д» – для водителя 3-го класса;

«В», «С» и «Д», или «В», «С» и «Е» («В», «С», «ВЕ» и «СЕ»), или «В», «Д» и «Е» («В», «Д», «ВЕ» и «ДЕ») – для водителя 2-го класса;

«В», «С», «Д» и «Е» или «В», «С», «Д», «ВЕ», «СЕ» и «ДЕ» – для водителя 1-го класса.

При этом квалификация 2-го класса может быть присвоена при стаже работы не менее 3 лет в качестве водителя автомобиля 3-го класса, а квалификация 1-го класса – при стаже работы не менее 2 лет в качестве водителя 2-го класса.

4.7. Работникам учреждения за особые достижения в труде, выполнение особо срочных и важных работ выплачивается единовременная выплата к должностному окладу (окладу) за качество выполняемых работ в размере не более 2 должностных окладов (окладов).

Конкретный размер единовременной выплаты к должностному окладу (окладу) за качество выполняемых работ определяется как в процентах к должностному окладу (окладу) работника учреждения, так и в абсолютном размере.

Порядок выплаты и определения размера единовременной выплаты к должностному окладу (окладу) за качество выполняемых работ устанавливается коллективным договором и (или) локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Решение об осуществлении и размере единовременной выплаты к должностному окладу (окладу) за качество выполняемых работ принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого конкретного работника учреждения.

4.8. Премиальные выплаты по итогам работы работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения) включают в себя премии по итогам работы за месяц и премии по итогам работы за год.

Премирование по итогам работы (за месяц, год) осуществляется в целях поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При премировании по итогам работы (за месяц, год) учитывается:

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

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

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период.

Премия по итогам работы за месяц устанавливается в процентном отношении к должностным окладам (окладам) в размере не более 100%.

Работникам учреждения в зависимости от личного вклада в общие результаты работы при наличии экономии фонда оплаты труда работников учреждения выплачивается премия по итогам работы за год, предельный размер которой не ограничивается.

Порядок выплаты и определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается коллективным договором и (или) локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения,

его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем (главным распорядителем бюджетных средств Волгограда, в ведении которого находится учреждение) в соответствии с порядком установления должностного оклада руководителя учреждения, утвержденным учредителем (главным распорядителем бюджетных средств Волгограда, в ведении которого находится учреждение).

5.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10% – 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения на основании критериев, устанавливаемых учредителем (главным распорядителем бюджетных средств Волгограда, в ведении которого находится учреждение).

5.4. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [разделами 3](consultantplus://offline/ref=06B27BCF48931AE156E25A8BF094AC58622FE54D4451E76E1DAD92047D930989FBE36C266B035FADD9571473L4c8L) и [4](#Par15) настоящего Положения, с учетом пунктов 5.5 и 5.6 настоящего раздела.

5.5. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за интенсивность и напряженность в работе руководителю учреждения устанавливается в размере не более 50% к должностному окладу с учетом уровня напряженности, интенсивности при выполнении руководителем учреждения должностных обязанностей.

Решение об установлении и размере ежемесячной надбавки к должностному окладу за интенсивность и напряженность в работе руководителю учреждения принимается учредителем (главным распорядителем бюджетных средств Волгограда, в ведении которого находится учреждение) на основании критериев, утвержденных учредителем (главным распорядителем бюджетных средств Волгограда, в ведении которого находится учреждение).

5.6. Размер премии руководителю учреждения устанавливает учредитель (главный распорядитель бюджетных средств Волгограда, в ведении которого находится учреждение) по результатам оценки деятельности учреждения в целом.

Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости, достижения установленных целевых показателей работы учреждения за счет и в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

6. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

работников учреждения

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

Изменение фонда оплаты труда работников учреждения в течение календарного года может производиться в случаях:

проведения индексации минимальных должностных окладов (окладов) работников учреждения на основании соответствующего решения Волгоградской городской Думы;

увеличения (уменьшения) штатной численности учреждения на основании постановления администрации Волгограда.

7. Порядок выплаты материальной помощи

Работникам учреждения ежегодно выплачивается материальная помощь в размере 2 должностных окладов (окладов).

Материальная помощь выплачивается по заявлению работника учреждения, как правило, при его уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска.

Решение о выплате материальной помощи оформляется распоряжением (приказом) работодателя.

Материальная помощь выплачивается по действующему на дату выплаты материальной помощи должностному окладу (окладу).

В случаях изменения должностного оклада (оклада) материальная помощь, выплаченная до изменения должностного оклада (оклада), не пересчитывается.

В случае увольнения работника учреждения выплаченная материальная помощь перерасчету и удержанию не подлежит.

Работникам учреждения, принятым на работу, уволенным в текущем году, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени.

Решение о выплате и размере материальной помощи работникам учреждения, за исключением руководителя учреждения, принимает руководитель учреждения на основании личного заявления работника учреждения.

Решение о выплате и размере материальной помощи руководителю учреждения принимает учредитель (главный распорядитель бюджетных средств Волгограда, в ведении которого находится учреждение) на основании личного заявления руководителя учреждения.

Комитет экономического развития администрации Волгограда