

АДМИНИСТРАЦИЯ ИНЖАВИНСКОГО РАЙОНА  
ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

30.11.2016

р. п. Инжавино

№ 767

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников иных муниципальных учреждений Инжавинского района

В соответствии с решением районного Совета народных депутатов от 25.02.2016 №178 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Инжавинского района», постановлением администрации района от 21.11.2016 №715 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Инжавинского района», администрация района ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников иных муниципальных учреждений района (муниципальных казенных учреждений: «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений Инжавинского района», «Централизованная бухгалтерия учреждений культуры Инжавинского района», «Инжавинский многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг», «Учреждение по содержанию и обслуживанию административных зданий администрации Инжавинского района» согласно приложению

2. Руководителям: муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений района», муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений культуры», муниципального казенного учреждения «Инжавинский многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг», муниципального казенного учреждения «Учреждение по содержанию и обслуживанию адм. зданий администрации Инжавинского района» в срок до 01.01.2017 года:

утвердить с учетом мнения представительного органа работников учреждения Положения об оплате труда работников учреждений в соответствии с Примерным положением, утвержденным настоящим постановлением;

утвердить штатное расписание учреждения;

внести изменения и дополнения в коллективный договор учреждения;

заключить в установленном порядке дополнительные соглашения к трудовым договорам с работниками учреждения.

3. Опубликовать настоящее постановление на сайте WWW.top68.ru и разместить на официальном сайте Администрации района в сети Интернет.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителей главы администрации района В.А. Яблочко и А.А. Позднякову.

5. Постановление вступает в силу с 1 января 2017 года.

Глава района

Г.В. Селезнев

**Примерное положение  
об оплате труда работников иных муниципальных учреждений  
Инжавинского района**

(муниципальных казенных учреждений: «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений Инжавинского района», «Централизованная бухгалтерия учреждений культуры Инжавинского района», «Инжавинский многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг», «Учреждение по содержанию и обслуживанию административных зданий администрации Инжавинского района»)

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее примерное Положение (далее - Положение) об оплате труда работников иных муниципальных учреждений Инжавинского района (далее - учреждений), разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;  
решением Инжавинского районного Совета народных депутатов от 25.02.2016 №178 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Инжавинского района»,  
постановлением администрации района от 21.11.2016 №715 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Инжавинского района»

1.2. Положение включает в себя:

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

рекомендуемые размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов;

рекомендуемые размеры и перечень видов выплат компенсационного характера, основные условия их установления и выплаты;

рекомендуемые размеры и перечень видов выплат стимулирующего характера, основные условия их установления и выплаты;

рекомендуемые размеры и перечень видов премий, основные условия их установления и выплаты;

рекомендуемые размеры должностных окладов, размеры и перечень видов выплат компенсационного, стимулирующего характера, премий,

установленных для руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера, основные условия их установления и выплаты.

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

1.4. 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 федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со ст. 131.1 Трудового кодекса Российской Федерации, действующей на день начисления заработной платы.

1.5. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

1.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата заработной платы производится накануне этого дня.

Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается учреждением самостоятельно по согласованию с финансовым отделом администрации района.

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

1.8. Выплата заработной платы работникам осуществляется за счет средств районного бюджета, средств от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых учреждением на оплату труда.

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

1.10. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должны осуществляться в пределах бюджетных ассигнований, выделенных учреждению на формирование фонда оплаты труда на

## **2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням**

2.1. Профессиональные квалификационные группы работников учреждений (далее - ПКГ) устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.2. Установлены рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

- по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 2725 рублей;

- по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 3115 рублей;

- по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 4361 рублей;

- по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня – 4932 рублей.

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группы и установлены в приложении №1 к настоящему Примерному положению.

2.3. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, устанавливаемые работодателями в локальных нормативных актах, не могут быть меньше размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, утвержденных постановлением администрации Инжавинского района от 21.11.2016 № 715.

2.4. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим примерным Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем по ПКГ четвертого уровня.

## **3. Рекомендуемые размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональным повышающим коэффициентам**

3.1. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы по занимаемой должности:

3.1.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала учреждений может устанавливаться в следующих размерах:

а) по ПКГ второго уровня:

2 квалификационный уровень - до **0,10**;

3 квалификационный уровень - до **0,15**;

4 квалификационный уровень - до **0,25**;

б) по ПКГ третьего уровня:

1 квалификационный уровень - до **0,20**;

2 квалификационный уровень - до **0,30**;

3 квалификационный уровень - до **0,40**;

4 квалификационный уровень - до **0,50**;

в) по ПКГ четвертого уровня:

1 квалификационный уровень - до **0,30**;

2 квалификационный уровень - до **0,45**;

3 квалификационный уровень - до **0,50**;

4 квалификационный уровень - до **0,55**.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение (приложение №2 к настоящему Положению).

3.1.2. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается нормативным актом работодателя в процентах к окладу, ставке заработной платы работника основного персонала с целью повышения его ответственности при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

до 0,09 - при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

до 0,13 - при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

до 0,18 - при отнесении должности, профессии к категории «главный».

Применение повышающего коэффициента, указанного в настоящем пункте, не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

3.3. По решению руководителя учреждения к ставке заработной платы водителя автомобиля может устанавливаться повышающий коэффициент за классность.

Основанием для установления повышающего коэффициента за классность водителям автомобиля является разрешающая отметка в водительском удостоверении на право управления, определенными категориями транспортных средств:

водитель 1 класса - управление легковыми, грузовыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В», «С», «Д», «Е» - 0,25;

водитель 2 класса - управление легковыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В», «С» и «Е», или управлением автобусами, отнесенными к категории транспортных средств «Д» или «Д» и «Е» - 0,10.

Применение повышающего коэффициента, указанного в настоящем пункте, не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

3.4. Повышающие коэффициенты устанавливаются нормативным актом работодателя. Установление и выплата повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

3.5. Выплата повышающих коэффициентов, указанных в настоящем разделе, осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются сроком на один календарный год нормативным актом работодателя.

3.6. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу, ставке заработной платы работника определяется путем умножения размера оклада, ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

#### **4. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения**

4.1. Для учреждений, расположенных в сельской местности устанавливается повышающий коэффициент: 0,25

4.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по типу (виду) учреждения устанавливается всем работникам учреждений, расположенных в сельской местности.

4.3. Основанием для установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения является Устав муниципального учреждения.

4.4. Выплата повышающего коэффициента, указанного в настоящем разделе, осуществляется до даты изменения типа (вида) учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

4.5. Размер выплат по повышающему коэффициенту по типу (виду) учреждения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

4.6. Применение повышающего коэффициента, указанного в настоящем разделе, образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

## **5. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы**

5.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы - может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

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

5.3. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате не должен превышать 3,0.

5.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате устанавливается сроком на 1 год и в период его действия может быть отменен приказом работодателя при нарушении федеральных, областных, районных нормативных правовых актов, за ухудшение качества предоставляемых услуг, неисполнение или не надлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

5.5. Установление и выплата персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

## **6. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты**

Для работников учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

6.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 1 января 2014 года, а по окончании срока ее действия (5 лет) по результатам специальной оценки условий труда (ч.4 ст. 27 ФЗ № 426 «О специальной оценке условий труда»).

6.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда учреждения или локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда.

6.3. Выплаты работникам за сверхурочную работу.

Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Для расчета количества часов сверхурочной работы применяется суммированный учет рабочего времени за квартал (год).

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу и периоды, применяемые для суммированного учета рабочего времени, устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.4. Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

6.5. Выплаты работникам за работу в ночное время в размере до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

6.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по типу (виду) учреждения) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

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



6.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда учреждения.

## **7. Перечень видов выплат стимулирующего характера для работников учреждений, основные условия их установления**

7.1. Для работников учреждений может быть установлена одна или несколько выплат стимулирующего характера в соответствии со следующими видами выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы до 300%;
- надбавка за качество выполняемых работ до 300%;
- надбавка за выслугу лет до 30%;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) до 200%,
- за выполнение особо важных и ответственных работ.

7.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается нормативным правовым актом работодателя в пределах фонда оплаты труда.

Установление надбавки за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется после произведения расчета суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, и сравнения её с бюджетными ассигнованиями на оплату труда, с учетом средств от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых учреждением на оплату труда работников.

7.3. Установление стимулирующих надбавок осуществляется нормативным правовым актом работодателя.

7.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность и результативность его работы:

основного персонала учреждений, оказывающих методические услуги - за разработку методических материалов, проведение районных массовых мероприятий и т.п.;

иных критериев, установленных нормативным правовым актом работодателя.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

7.5. Надбавка за выслугу лет может устанавливаться работникам в следующих размерах (в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы):

- от 1 года до 5 лет - 10 %;
- от 5 лет до 10 лет - 15 %;
- от 10 лет до 15 лет - 20 %;
- от 15 лет до 20 лет - 25%;
- свыше 20 лет - 30 %.

Основанием для установления ежемесячной надбавки за выслугу лет являются трудовой договор, нормативный правовой акт работодателя о приеме на работу (назначении на должность), трудовая книжка работника.

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

Надбавка за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на её назначение или изменение размера.

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

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

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

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника надбавка за выслугу лет начисляется от оклада, ставки заработной платы по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, без учета доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Надбавка за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на её назначение или изменение размера.

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

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время; работы, обусловленной трудовым договором, при нахождении в служебной командировке; а также в период совмещения работы с обучением, когда за слушателем сохраняется средний заработок, вынужденного прекращения работы не по вине работника надбавка ему устанавливается со дня наступления этого права и производится соответствующий перерасчет.

В общий стаж работы включается: стаж работы в бухгалтериях, финансовых, планово-экономических, контрольно-ревизионных отделах (службах) предприятий, учреждений, организаций независимо от форм собственности, в учреждениях образования, органах государственной власти и управления всех уровней и в органах местного самоуправления.

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

Основным документом, подтверждающим общий стаж работы (службы) для установления надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка установленного образца.

7.6. Надбавка за квалификацию устанавливается водителю автомобиля, имеющему 1 или 2, или 3 класс, в следующих размерах:

1) 20 процентов ставки заработной платы, повышенной на коэффициент по типу (виду) муниципального учреждения в соответствии с настоящим Положением, - водителю автомобиля, имеющему 1 класс;

2) 10 процентов ставки заработной платы, повышенной на коэффициент по типу (виду) муниципального учреждения в соответствии с настоящим Положением, - водителю автомобиля, имеющему 2 класс;

3) 5 процентов ставки заработной платы, повышенной на коэффициент по типу (виду) муниципального учреждения в соответствии с настоящим Положением, - водителю автомобиля, имеющему 3 класс.

Надбавка за квалификацию не выплачивается высококвалифицированному водителю автомобиля, имеющего 1 класс и ставка заработной платы которому определена по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы второго уровня.

Присвоение водителю автомобиля 3 класса производится при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В» и «С» или только «О»; 2 класса - при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С» и «Е» или только «О» («Э» или «Е»); 1 класса - при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «О» и «Е».

Надбавка за квалификацию выплачивается за фактически отработанное время в качестве водителя автомобиля, не учитывается при установлении и начислении повышающих коэффициентов, иных доплат надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий.

## **8. Перечень видов премий для работников учреждений**

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

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) до 200%;

- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

8.2. Решение о введении каждой конкретной премии принимает работодатель. При этом наименование премии, период, за который выплачивается премия, условия её осуществления, устанавливаются положением об оплате труда учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат премий, определенным в настоящем Положении, в пределах фонда оплаты труда с учетом средств от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых учреждением на оплату труда работников.

8.3. Премирование осуществляется по решению работодателя в форме приказа (постановления).

8.4. Выплаты премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) устанавливаются работнику с учетом целевых показателей, утвержденных нормативным правовым актом работодателя, позволяющих оценить результат его работы.

8.5. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

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

выполнение целевых показателей результативности деятельности учреждения, утвержденных нормативным правовым актом работодателя;

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

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

1) не выполнение показателей результативности деятельности учреждения, утвержденных нормативным правовым актом работодателя;

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

3) недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

4) частичное неисполнение плана работы учреждения, отдела, отделения;

5) частичное неисполнение своих должностных обязанностей (трудовых функций);

6) низкая результативность работы;

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

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Начисление премии осуществляется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника или в абсолютном размере нормативным правовым актом работодателя. Максимальный размер премии по итогам работы устанавливается до 200 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

8.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ - выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо

важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

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

## **9. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

9.1. Руководителям муниципальных учреждений устанавливается должностной оклад в размере 6490 руб.

9.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-25 процентов ниже должностного оклада руководителя.

9.3. Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения в пределах средств, выделенных на оплату труда работников, может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается руководителем учреждения по согласованию с администрацией района.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, не должен превышать 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается сроком на 1 год и в период его действия может быть отменен руководителем учреждения при нарушении федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовых актов, ухудшении качества предоставляемых услуг, не исполнении или не надлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

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

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

9.4.2. процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

9.4.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

9.4.4. доплата за работу в ночное время;

9.4.5. повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

9.4.6. повышенная оплата сверхурочной работы.

9.5. Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения производятся в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

9.6. Руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру учреждения в пределах фонда оплаты труда могут выплачиваться следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за высокие результаты работы до 300%;

- надбавка за выслугу лет до 30%.

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) до 200%;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

9.8. Срок установления выплаты за высокие результаты работы не должен превышать календарного года.

9.9. Установление стимулирующей надбавки за высокие результаты работы и надбавки за выслугу лет заместителю руководителя и главному бухгалтеру осуществляется руководителем учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения с учетом средств от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых учреждением на оплату труда работников.

9.10. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру в соответствии с пунктом 7.5. настоящего Положения.

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

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

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) до 200%;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

9.12. Премирование устанавливается руководителю учреждения с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, утвержденными постановлением администрации района, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, с учетом средств от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых учреждением на оплату труда работников.

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

9.13. Целевые показатели эффективности работы учреждения утверждаются постановлением администрации района

9.14. Заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются премиальные выплаты в порядке, предусмотренном разделом 8 настоящего Положения.

9.15. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения.

9.16. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется администрацией района, осуществляющей функции и полномочия учредителя, в размере, не превышающем:

пятикратного размера – для руководителей;

четырёхкратного размера - для заместителей руководителей.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и их заместителей учреждения и среднемесячной заработной платы работников зависит от сложности и объема выполняемой работы.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей и их заместителей размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальных сайтах администрации Инжавинского района, осуществляющей функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, а также может по решению администрации района, осуществляющей функции и полномочия учредителя, размещаться в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальных сайтах указанных учреждений. В составе размещаемой на официальных сайтах информации запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации руководителей и их заместителей, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

Порядок расчета среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей учреждений, контроля соблюдения установленного предельного соотношения среднемесячной заработной платы, а также порядок размещения указанной информации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» устанавливается правовым актом администрации района, осуществляющей функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений».

ПРИЛОЖЕНИЕ №1  
к Примерному положению об оплате  
труда работников муниципальных  
иных учреждений

**Размеры базовых (минимальных) окладов (базовых  
(минимальных) должностных окладов), базовых  
(минимальных) ставок заработной платы по  
профессиональной квалификационной группе для работников  
иных муниципальных учреждений**

(муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений Инжавинского района», муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений культуры Инжавинского района», муниципального казенного учреждения «Учреждение по содержанию и обслуживанию административных зданий администрации Инжавинского района», муниципального казенного учреждения «Инжавинский многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг»)

**1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня**

**1 квалификационный уровень**

а) профессии, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда, - газосварщик, гардеробщик, дворник, кладовщик, маляр, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территории, электрогазосварщик – 2727 руб.;

б) профессии, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда, — газосварщик, грузчик, кладовщик, маляр, оператор котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, уборщик служебных помещений, уборщик территории, электрогазосварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, машинист (кочегар) котельной, повар – 2831 руб.;

г) должности, отнесенные к категории «специалисты» и «другие служащие» - делопроизводитель, кассир, машинистка, музейный смотритель, контролер – 2959руб.

**2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня**

**1 квалификационный уровень**

а) профессии, по которым предусмотрено присвоение 4-5 квалификационного разряда, - водитель автомобиля, оператор котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-



ремонтник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, повар – 3116 руб.;

б) должности, отнесенные к категории «специалисты» и «другие служащие», - кассир – 3194 руб.

### **2 квалификационный уровень**

а) профессии, должности, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда, - водитель автомобиля, оператор котельной, слесарь-ремонтник – 3375 руб.

### **4 квалификационный уровень**

водитель автомобиля (водитель автобуса, водитель легкового автомобиля, имеющий 1 класс и занятый перевозкой обслуживающего персонала), электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования - 4022 руб.

## **3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня**

### **1 квалификационный уровень(5-7 разряды ЕТКС)**

библиотекарь, бухгалтер, инженер по охране труда и технике безопасности, программист, инженер-электроник (электроник), методист библиотеки, социолог, психолог, экономист, юрисконсульт, профконсультант, специалист (универсальный специалист), администратор - 4361 руб.

### **2 квалификационный уровень(8-9 разряды ЕТКС)**

библиотекарь, бухгалтер, инженер по охране труда и технике безопасности, программист, электроник, методист библиотеки, системный администратор, методист – 4479 руб.

### **3 квалификационный уровень(10-11 разряды ЕТКС)**

ведущий бухгалтер, бухгалтер, экономист – 4609 руб.

### **4 квалификационный уровень(12-13 разряды ЕТКС)**

ведущий бухгалтер, методист по предметам, методист по библиотечному фонду, психолог, старший методист – 4738 руб.

### **5 квалификационный уровень(14-15 разряды ЕТКС)**

заместитель главного бухгалтера, главный программист, главный специалист, главный экономист, методист по предметам, методист по библиотечному фонду, психолог – 4868 руб.

## **4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня**

### **2 квалификационный уровень**

Начальник отдела, заведующий информационно-методическим центром системы образования района - 4955 руб.

**5. Размеры базовых (минимальных) должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения:**

заместитель руководителя учреждения - 4868 – 5843 руб.;  
главный бухгалтер учреждения - 4868 – 5843 руб.

**6.** Размер базового (минимального) должностного оклада руководителя учреждения - 6490 руб.

**Размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе для работников муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений Инжавинского района», осуществляющих техническое обслуживание и эксплуатацию зданий образовательных учреждений района**

**1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня**

**1 квалификационный уровень**

а) профессии, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда, - няня, помощник воспитателя, газосварщик, гардеробщик, дворник, кладовщик, маляр, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территории, электрогазосварщик – 3000 руб.;

б) профессии, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда, — газосварщик, грузчик, кладовщик, маляр, оператор котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник), уборщик служебных помещений, уборщик территории, электрогазосварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, машинист (кочегар) котельной, сторож, дворник, повар, подсобный рабочий кухни, помощник воспитателя – 3114 руб.;

г) должности, отнесенные к категории «специалисты» и «другие служащие», - делопроизводитель, кассир, машинистка – 3254 руб.

**2 квалификационный уровень**

Должности служащих, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» - 3285 руб.

**2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня**

**1 квалификационный уровень**

а) профессии, по которым предусмотрено присвоение 4-5 квалификационного разряда, - водитель автомобиля, оператор котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-ремонтник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, повар – 3426 руб.;

б) должности, отнесенные к категории «специалисты» и «другие служащие», - кассир, заведующий хозяйством – 3512 руб.

**2 квалификационный уровень**

а) профессии, должности, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда, - водитель автомобиля, оператор котельной, слесарь-ремонтник – 3710руб.

### **3 квалификационный уровень**

заведующий столовой, медицинская сестра – 3934 руб.

### **4 квалификационный уровень**

водитель автомобиля (водитель автобуса, водитель легкового автомобиля, имеющий 1 класс и занятый перевозкой учащихся и работников учреждения), механик – 4170 руб.

## **3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня**

### **1 квалификационный уровень (5-7 разряды ЕТКС)**

библиотекарь, инженер по охране труда и технике безопасности, программист, электроник, специалист по кадрам – 4796 руб.

### **2 квалификационный уровень (8-9 разряды ЕТКС)**

библиотекарь, инженер по охране труда и технике безопасности, программист, электроник, системный администратор – 4925 руб.

**Размеры базовых окладов, базовых ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе для работников муниципального казенного учреждения «Учреждение по содержанию и обслуживанию административных зданий администрации Инжавинского района»**

## **1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня**

### **1 квалификационный уровень**

а) рабочие профессии, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда, - дворник, уборщик служебных помещений, уборщик территории – 3461 руб.;

б) рабочие профессии, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда, - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, уборщик служебных помещений, уборщик территории, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования – 3600 руб.;

в) рабочие профессии, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда, - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования – 3772 руб.;

г) должности, отнесенные к категории «служащие», - диспетчер, кассир – 4277 руб.

## **2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня**

### **1 квалификационный уровень**

рабочие профессии, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда, - водитель автомобиля – 4400 руб.

## **3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня**

### **2 квалификационный уровень**

медицинская сестра – 6366 руб.

**4.** Размер базового должностного оклада главного бухгалтера учреждения - 4868-5843 руб.

**5.** Размер базового должностного оклада руководителя учреждения - 6490 руб.

Приложение № 2  
к Примерному положению об  
оплате труда работников  
муниципальных иных учреждений

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников иных учреждений, относимых к основному персоналу, обеспечивающих выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение

Администратор,  
специалист (универсальный специалист),  
заведующий,  
начальник отдела,  
начальник ЕДДС,  
инженер - электроник (электроник),  
программист,  
системный администратор  
бухгалтер,  
ведущий бухгалтер,  
ведущий экономист,  
заместитель главного бухгалтера,  
главный экономист,  
экономист,  
методист,  
инженер по охране труда,  
кассир,  
медсестра,  
водитель автомобиля,  
диспетчер,  
электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования,  
слесарь-сантехник,  
уборщик служебных помещений,  
дворник.