



АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РУДНЯНСКИЙ РАЙОН СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 22.11.2017 года № 458

О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений муниципального образования Руднянский район Смоленской области по виду экономической деятельности «Образование»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 года №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Законом Смоленской области от 30 октября 2009 года №100-з «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Администрации Смоленской области от 24 сентября 2008 года №517 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», Уставом муниципального образования Руднянский район Смоленской области

Администрация муниципального образования Руднянский район Смоленской области п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений муниципального образования Руднянский район Смоленской области по виду экономической деятельности «Образование».

2. Контроль над исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы муниципального образования Руднянский район Смоленской области В.А. Романенко.

И.п. Главы муниципального образования
Руднянский район Смоленской области



С.В. Архипенков

Верно *Смирнова О.А.*
Ведущий специалист *[Signature]*
Администрации муниципального
образования Руднянский район
Смоленской области
" *11* " *11* *2014*



Утверждено
постановлением Администрации
муниципального образования
Руднянский район Смоленской области
от 22.11.2017г. №458

**Примерное положение
об установлении систем оплаты труда работников
муниципальных бюджетных и автономных учреждений**

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 года №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Законом Смоленской области от 30 октября № 100-з «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Администрации Смоленской области от 24 сентября 2008 года N 517 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников районных муниципальных бюджетных и автономных учреждений (далее – Примерное положение).

2. Настоящее Примерное положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений муниципального образования Руднянский район Смоленской области по виду экономической деятельности «Образование (далее - учреждения), в том числе определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств федерального, областного и муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, которые разрабатываются на основе настоящего Примерного Положения, которое носит рекомендательный характер.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот

период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5. Системы оплаты труда работников учреждений, включающие в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми учреждениями в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными нормативными правовыми актами Смоленской области, а также настоящим Примерным положением, носящим рекомендательный характер.

II. Порядок и условия оплаты труда

6. Основные условия оплаты труда

6.1. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, утвержденных нормативным актом Администрации Руднянский район Смоленской области;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

6.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования Руднянский район Смоленской области и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.3. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

6.4. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются руководителем учреждения по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

6.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения минимального размера оклада (ставки) по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню

ПКГ.

6.6.Руководитель учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

6.7.Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

6.8.Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

6.9.В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

6.10. Локальным нормативным актом учреждения, содержащим положения об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения, может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам (ставкам):

- повышающий коэффициент к окладу (ставка) по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (ставка);
- повышающий коэффициент к окладу (ставка) по учреждению (структурному подразделению учреждения);
- повышающий коэффициент к окладу (ставка) за выслугу лет.

Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер повышающего коэффициента к окладу (ставка) определяется путем умножения размера оклада (ставки) работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам (ставкам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) приведены в пунктах 6.11.1 - 6.11.4 настоящего Примерного положения.

6.10.1. Повышающий коэффициент к окладу (ставка) по занимаемой должности устанавливается всем работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ в следующем рекомендуемом размере:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Занимаемая должность	Размер повышающего коэффициента
-	вожатый	1,5782

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Занимаемая должность	Размер повышающего коэффициента
1	музыкальный руководитель	1,3632
2	социальный педагог	1,3115

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Занимаемая должность	Размер повышающего коэффициента
3	мастер производственного обучения, педагог-психолог	1,0882
4	учитель-логопед (логопед)	1,2

Рекомендуется в образовательных учреждениях, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего устанавливать повышающий коэффициент

Квалификационный уровень	Занимаемая должность	Размер повышающего коэффициента
3	воспитатель	1,0882

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"

Квалификационный уровень	Занимаемая должность	Размер повышающего коэффициента
4	водитель	3,4

Применение повышающего коэффициента к окладу (ставке) по занимаемой должности образует новый оклад и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.10.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) (далее -

персональный повышающий коэффициент) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

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

6.10.3. Повышающий коэффициент к окладу (ставке) по учреждению (структурному подразделению учреждения) устанавливается всем работникам. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (ставке) по учреждению (структурному подразделению учреждения).

6.10.4. Повышающий коэффициент к окладу (ставке) по учреждению (структурному подразделению учреждения) не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

Применение повышающего коэффициента к окладу (ставке) по учреждению (структурному подразделению учреждения) образует новый оклад и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающий коэффициент к окладу (ставке) за выслугу лет (далее - повышающий коэффициент за выслугу лет) устанавливается всем работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента за выслугу лет:

при выслуге лет до 2 лет	0
при выслуге лет от 2 лет до 5 лет	до 0,15
при выслуге лет от 5 лет до 10 лет	до 0,25
при выслуге лет от 10 лет до 20 лет	до 0,30
при выслуге лет свыше 20 лет	до 0,35

Применение повышающего коэффициента за выслугу лет образует новый оклад и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Рекомендуемые повышающие коэффициенты к окладу (ставке) за наличие квалификационной категории, почетного звания Российской Федерации (СССР)

Наличие квалификационной категории:

высшая категория	0,3
первая категория	0,2

Наличие почетного звания Российской Федерации (СССР)

«Народный»	0,4
«Заслуженный», «Мастер спорта международного класса»	0,3

Рекомендуется установить повышающие коэффициенты для профессиональных квалификационных групп должностей педагогических работников, работающих на территории сельских поселений Руднянского района Смоленской области, по всем квалификационным уровням в размере 0,25.

7. Выплаты компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. №822, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, исходя из следующего перечня:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

7.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается компенсационная выплата (надбавка).

Рекомендуемый размер такой надбавки от 5% до 10% от оклада должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

7.3. Руководители учреждений проводят специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

7.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

8. Выплаты стимулирующего характера

8.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. №818.

8.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы и выслугу лет;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководитель учреждения. При этом наименование выплаты стимулирующего характера и условия ее осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

8.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

8.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. При определении размеров выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ, адресных инвестиционных программ.

8.5. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может определяться как в процентах к минимальному окладу (ставке) по соответствующей ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничен.

8.6. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются работникам одновременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- поощрении ведомственными наградами, в том числе награждении почетной

грамотой, нагрудным знаком, присвоении почетного звания, объявлении благодарности;

– поощрении наградами областного и муниципального уровня (Почетной грамотой и Благодарственным письмом).

14.7. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок устанавливаются учреждением самостоятельно и закрепляется в локальном нормативном акте учреждения, содержащем положения об оплате и стимулировании труда работников.

14.8. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ (порядок ее расчета (при необходимости)) определяется в локальном нормативном акте учреждения, содержащем положения об оплате и стимулировании труда работников

14.9. Виды и размер премиальных выплат по итогам работы определяется в локальном нормативном акте учреждения, содержащем положения об оплате и стимулировании труда работников.

14.10. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы может определяться как в процентах к минимальному окладу (ставке) по соответствующей ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер премиальных выплат по итогам работы не ограничен.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

9. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

11. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

13. Структурное подразделение Администрации муниципального образования Руднянский район Смоленской области, в ведомственном подчинении которого находится учреждение, устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Показатели эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя за соответствующий период утверждаются структурным подразделением Администрации муниципального образования Руднянский район

Смоленской области, в ведомственном подчинении которого находится учреждение.

В качестве показателя эффективности работы руководителя может быть установлен рост среднемесячной заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с локальными нормативными актами Администрации муниципального образования Руднянский район Смоленской области.

14. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается нормативными правовыми актами Администрации муниципального образования Руднянский район Смоленской области в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и не должно превышать предельный уровень, предусмотренный абзацем первым настоящего пункта. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения структурное подразделение Администрации муниципального образования Руднянский район Смоленской области, в ведомственном подчинении которого находится учреждение, должно исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

15. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда

учреждений (не более 40 процентов) устанавливается нормативными правовыми актами Администрации муниципального образования Руднянский район Смоленской области.

14. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

15. Информация о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" в порядке, установленном нормативным правовым актом Администрации муниципального образования Руднянский район Смоленской области.

IV. Заключительные положения

16. Действие настоящего примерного положения не распространяется на оплату труда работников структурного подразделения Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Руднянская спортивная школа» Центр тестирования по выполнению нормативов испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).