



Администрация городского поселения «Атамановское»

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«11» июля 2023 года

№ 16-НПА

«Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных администрации городского поселения «Атамановское»

В соответствии с решением Совета муниципального района «Читинский район» от 21 октября 2014 года № 116 «Об утверждении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального района «Читинский район», постановлением администрации муниципального района «Читинский район» от 12.11.2014г. № 3047 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных администрации муниципального района «Читинский район», администрация городского поселения «Атамановское»,

постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных администрации городского поселения «Атамановское».
2. Настоящее постановление вступает в силу с момента его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.07.2023 г.
3. Опубликовать настоящее постановление на официальном сайте городского поселения «Атамановское».

Глава городского поселения «Атамановское»



Л.С. Зимина

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
городского поселения «Атамановское»
«11» июля 2023 г. № 16-НПА

**Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных бюджетных
учреждений, подведомственных администрации
городского поселения «Атамановское»**

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных администрации городского поселения «Атамановское» (далее - Положение), разработано в соответствии с решением Совета муниципального района «Читинский район» от 21 октября 2014 года № 116 «Об утверждении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального района «Читинский район».

2. Настоящим Положением устанавливаются:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- 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.

3. Конкретный размер и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных администрации городского поселения «Атамановское», устанавливаются в трудовом договоре.

4. Оплата труда работников муниципальных бюджетных учреждений (далее - учреждение) осуществляется за счет средств бюджета городского поселения «Атамановское».

5. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

**II. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным
квалификационным группам**

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к

квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, (приложение № 1).

III. Условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера

1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни);

3) выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

4) в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате применяются:

районный коэффициент;

процентная надбавка за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в остальных районах Севера.

Конкретные размеры коэффициента, процентной надбавки и условия их применения устанавливаются в соответствии с законом Забайкальского края.

Районный коэффициент и процентная надбавка устанавливаются к фактически начисленной заработной плате.

5) доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в размере 35 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

Доплата начисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета других доплат и надбавок и выплачивается в составе заработной платы.

6) оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Работникам на окладе работа в выходной (праздничный) день оплачивается дополнительно к установленному месячному окладу. Оплата устанавливается в соответствии со ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае доплата за

работу в выходной или нерабочий праздничный день производится в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7) доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием.

Работникам, допущенным к государственной тайне, выплачивается ежемесячная процентная надбавка к окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну. Выплата надбавки устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

IV. Условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

1. Работникам учреждения в целях поощрения за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера к окладу:

1) выплаты за интенсивность, за высокие результаты работы определяются обеспечением необходимых условий для работы в учреждении, личным вкладом в общие результаты работы, участием в решении поставленных задач, сложностью выполняемой работы и ее результативностью.

Выплата за интенсивность, за высокие результаты работы устанавливается с учетом следующих критериев:

- участие в выполнении поставленных задач, мероприятий;
- выполнение дополнительных к должностным обязанностям работ (функций);
- оперативность в принятии решений, исполнении поручений;
- обеспечение стабильной работы электротехнического, сантехнического оборудования и теплосилового оборудования;
- внесение предложений, способствующих повышению надежности и работоспособности информационных и коммуникационных систем;
- выполнение срочных и особо срочных работ;
- обеспечение сохранности и своевременного обновления имущества, материалов.

Размер выплаты за интенсивность, за высокие результаты работы работникам учреждения устанавливается локальным нормативным актом (приказом) руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер выплаты может составлять до 140% оклада (должностного оклада) работника.

2) выплата за качество выполняемых работ производится при условии добросовестного выполнения должностных обязанностей с учетом личного вклада в общие результаты работы учреждения.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается с учетом следующих критериев и целевых показателей эффективности работы:

- успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей, отсутствие замечаний со стороны руководителей;
- соблюдение стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ;
- соблюдение установленных сроков выполнения работ;
- своевременное и качественное осуществление деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- отсутствие фактов нарушения законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- обеспечение качественной работы (отсутствие обоснованных жалоб);
- обеспечение надежной, бесперебойной и качественной работы аппаратуры, оборудования и линейно-кабельных сооружений;
- качественное ведение учета материальных ценностей.

Размер выплаты за качество выполняемых работ работникам учреждения устанавливается локальным нормативным актом (приказом) руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер выплаты может составлять до 100 % оклада (должностного оклада) работника.

3) надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения к должностным окладам по основной замещаемой должности в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплаты (в % к должностному окладу)
от 1 года до 5 лет	10
от 5 лет до 10 лет	15
от 10 лет до 15 лет	20
от 15 лет и выше	30

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка.

В подтверждение стажа работы работником могут быть представлены также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет.

Надбавка устанавливается и выплачивается с момента возникновения права на назначение или повышение размера данной надбавки.

Назначение надбавки за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения.

4) надбавка водителем за классность устанавливается в размере:

1 класс – 25 процентов оклада (должностного оклада);

2 класс – 10 процентов оклада (должностного оклада).

5) надбавка молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 30 лет, заключившим трудовой договор впервые с муниципальными учреждениями в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных организаций среднего и

высшего профессионального образования, устанавливается надбавка в размере 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трех лет с момента заключения трудового договора с муниципальным учреждением.

При переводе молодого специалиста в течение трех лет после заключения трудового договора с муниципальными учреждениями в другое муниципальное учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

б) надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание устанавливается:

6.1) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам муниципальных учреждений, имеющим:

а) почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;

б) ученую степень доктора наук по профилю учреждения или деятельности;

6.2) в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам муниципальных учреждений, имеющим:

а) почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации;

б) ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности;

3) в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам муниципальных учреждений, имеющим почетные звания профессиональных работников Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации.

Надбавка за вновь присвоенное почетное звание, ученую степень, ученое звание производится со дня его присвоения.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

7) премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды - по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

Премирование работников осуществляется локальным нормативным актом (приказом) руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Премиальные выплаты работникам устанавливаются с учетом следующих критериев оценки и целевых показателей эффективности работы:

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

-выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

-отсутствие фактов нарушения при проведении инвентаризации;
-предотвращение аварийного отключения информационных и телекоммуникационных систем.

Нарушение трудовой дисциплины, по которым происходит полное лишение премии:

-появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

-прогул (отсутствие на работе без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня);

-систематическое опоздание на работу или преждевременный уход с работы;

-порча и утрата муниципального имущества.

Размер премиальных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) с учетом фактически отработанного времени. Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

Работники, получившие в течение отчетного периода дисциплинарные взыскания, могут быть лишены полностью или частично стимулирующих выплат (выплат за интенсивность, за высокие результаты работы, выплат за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы) за указанный период.

Премиальные выплаты руководителям подведомственных учреждений администрации городского поселения «Атамановское», выплачивается только по результатам согласования с главой администрации городского поселения «Атамановское».

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

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

2. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается нормативным правовым актом администрации городского поселения «Атамановское».

VI. Формирование фонда оплаты труда

1. При формировании фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений, работающих на должностях, отнесенных к профессиям рабочих, и должностях специалистов и служащих по профессиональным квалификационным группам, сверх средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются средства (в расчете на год) для компенсационных и стимулирующих выплат, материальной помощи, премии за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным законодательством, законами Забайкальского края, в размере:

- до 25 должностных окладов – занимающих должности руководителя учреждений, директора;
- до 25 должностных окладов - занимающих должности главного бухгалтера;
- до 27 должностных окладов - для работников, работающих на должностях бухгалтеров, главных специалистов;
- до 30 должностных окладов - для работников, работающих на должностях специалистов и служащих по профессиональным квалификационным группам;
- до 35 должностных окладов - для работников, работающих на должностях, отнесенных к профессиям рабочих по профессиональным квалификационным группам (за исключением водителей);
- до 32 должностных окладов - для водителей.

2. Фонд оплаты труда работников формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным законодательством, законами Забайкальского края.