РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

Ивановская область



**Администрация Шуйского муниципального района**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 04.12.2018 № 942 -п

г. Шуя

**О системе оплаты труда работников**

**муниципальных казенных учреждений,**

 **подведомственных администрации Шуйского муниципального района**

 В соответствии со ст. 144,145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области» Администрация Шуйского муниципального района **постановляет:**

 1.Утвердить Типовое положение о системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных администрации Шуйского муниципального района (прилагается).

 2.Финансовое обеспечение мероприятий по реализации настоящего постановления осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных Администрации Шуйского муниципального района в бюджете Шуйского муниципального района на обеспечение выполнения функций муниципальными казенными учреждениями, подведомственными администрации Шуйского муниципального района.

 3.Муниципальным казённым учреждениям, подведомственным администрации Шуйского муниципального района, привести локальные акты по оплате труда в соответствие с настоящим постановлением.

 4.Признать утратившим силу постановление Администрации Шуйского муниципального района от 23.12.2015 №744-п «О системе оплаты труда работников Муниципального казённого учреждения «Управление административно-хозяйственного обеспечения», постановление Администрации Шуйского муниципального района от 02.07.2018 №509-п «О системе оплаты труда работников Муниципального казённого учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба Шуйского муниципального района», п.2, п.3, п.4 постановления Администрации Шуйского муниципального района от 05.09.2016 № 433-п «Об утверждении Порядка формирования фонда оплаты труда работников администрации Шуйского муниципального района».

 5.Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Морозова А.А. и заместителя главы администрации, начальника финансового управления Хренову С.В.

 6. Настоящее постановление вступает в силу с момента опубликования и распространяется на правоотношения, возникающие с 01.01.2019 года.

**Глава Шуйского муниципального района С.А.Бабанов**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложениек постановлению АдминистрацииШуйского муниципального районаот 04.12.2018 № 942-п |

**Типовое положение**

**о системе оплаты труда работников**

**муниципальных казенных учреждений,**

 **подведомственных администрации Шуйского муниципального района**

1.1. Настоящее Типовое положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных администрации Шуйского муниципального района (далее-Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников муниципальных казённых учреждений, подведомственных администрации Шуйского муниципального района (далее - учреждения), повышения заинтересованности в конечных результатах труда.

1.2 Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.3.Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размера и начисление заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой по совместительству, осуществляется раздельно по каждой из должностей.

1.4.Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

1.5.Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.6. Система оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных администрации Шуйского муниципального района устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом представительного органа работников, в соответствии с федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Шуйского муниципального района и настоящим Положением.

2. Порядок и условия оплаты труда работников муниципальных казённых учреждений, подведомственных администрации Шуйского муниципального района

2.1.Определение порядка и условий оплаты труда работников учреждений основано на следующих принципах:

 - соблюдение гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ивановской области и Шуйского муниципального района;

 - обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

 - обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников.

2.2.Заработная плата работников учреждений определяется на основе:

 - отнесения должностей рабочих и служащих к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в составе профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ) в соответствии с действующим законодательством;

 - установление минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по квалификационным уровням в составе ПКГ работников и повышающего коэффициента по занимаемой должности (профессии) с целью стимулирования повышения профессиональной квалификации согласно приложению 1 к настоящему Положению;

 - установление выплат компенсационного характера согласно приложению 2 к настоящему Положению;

 - установление выплат стимулирующего характера согласно приложению 3 к настоящему Положению;

 - установление доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Доплата устанавливается ежемесячно каждому работнику персонально.

2.3.Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителями учреждений к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Ивановской области, Шуйского муниципального района.

2.4.Максимальный размер выплаты стимулирующего характера работнику по итогам работы не ограничен.

 Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников.

 2.5.Месячная заработная плата работника определяется по следующей формуле:

 З = О + О х Ккп + О х Кст + Д,

 где:

 З – месячная заработная плата;

 О – оклад (должностной оклад), рассчитываемый как произведение минимального оклада на повышающий коэффициент по занимаемой должности (профессии);

 Ккп – суммарный коэффициент выплат компенсационного характера, устанавливаемый в процентном отношении к окладу:

 Кст – суммарный коэффициент стимулирующего характера, устанавливаемый в процентном отношении к окладу:

 Д – доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

 Выплата компенсационного и стимулирующего характера в абсолютном размере суммируется к окладу.

2.6. Штатное расписание казённых муниципальных учреждений утверждается директорами учреждений и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данных учреждений.

2.7.Порядок установления должностных окладов и выплат стимулирующего характера директорам муниципальных казенных учреждений, подведомственных администрации Шуйского муниципального района устанавливаются нормативным правовым актом Администрации Шуйского муниципального района.

3. Порядок и условия труда заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений

3.1.Заработная плата заместителей руководителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2.Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителями учреждений на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемый за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учёта заработной платы соответствующих руководителей, заместителей и главных бухгалтеров) устанавливается в типовом положении об оплате труда работников учреждений, утвержденном постановлением Администрации Шуйского муниципального района в кратности от 1 до 5.

3.3.Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных казённых учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учёта заработной платы директоров, заместителей, главных бухгалтеров) устанавливается нормативным актом администрации Шуйского муниципального района в пределах кратности, установленной в типовом положении об оплате труда работников муниципальных казённых учрежденй.

3.4.Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казённых учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учёта заработной платы соответствующих директоров, их заместителей и главных бухгалтеров),формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующих заместителей руководителей и главных бухгалтеров на среднемесячную заработную плату работников учреждений (без учёта заработной платы соответствующих директоров, их заместителей и главных бухгалтеров). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядкаисчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений – руководителями учреждений в соответствии с приложением 2 к настоящему Типовому положению.

3.7.Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений руководителями учреждений в соответствии с приложением 3 к настоящему Типовому положению.

4. Порядок и условия предоставления

работникам учреждений иных выплат

4.1.В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам учреждений устанавливаются иные выплаты. К иным выплатам относятся:

 - материальная помощь;

 - персональная выплата.

4.2. Работникам, в пределах средств фонда заработной платы, ежегодно при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов. Материальная помощь предоставляется на основании распоряжения руководителя учреждения по личному заявлению работника.

 Порядок установления, размеры и условия осуществления данных выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, а также по решению руководителей учреждений.

4.2.1.За счет экономии фонда оплаты труда работникам выплачивается дополнительная материальная помощь в следующих случаях:

- смерти близких родственников (родителей, детей, бабушки, дедушки, внуков, полнородных и неполнородных (имеющих общих отца или мать) братьев и сестер) на основании соответствующих документов;

 - утраты имущества в результате стихийного бедствия, пожара, на основании справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других;

 - а также работнику, находящемуся в трудной жизненной ситуации (ситуация, объективно нарушающая жизнедеятельность работника: инвалидность, болезнь и иные обстоятельства, которые он не может преодолеть самостоятельно);

- в связи с юбилейными датами (50 и каждые последующие 5 лет, достижением пенсионного возраста.

4.2.2. Дополнительная материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника на имя руководителя учреждения, и документов, подтверждающих факты, изложенные в заявлении и послужившие основанием для обращения за выплатой материальной помощи.

 Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимается руководителем учреждения. Размер материальной помощи не может превышать одного должностного оклада.

4.3.. Заместителям директоров и главным бухгалтерам учреждений предоставляется персональная выплата к окладу (должностному окладу), которая устанавливается с учетом профессиональной подготовки работника, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы.

Персональная выплата к окладу заместителям директоров и главным бухгалтерам учреждений устанавливается распоряжением руководителей учреждений в размере не более 25 процентов должностного оклада.

5. Порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципальных казённых учреждений

 5.1.При формировании фонда оплаты труда заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных казённых учреждений сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов и персональной выплаты, предусматриваются средства на выплату (в расчёте на год):

- премия по итогам работы за отчётный период – в размере одного должностного оклада;

- иные выплаты – в размере двух должностных окладов.

 5.2. Формирование фонда оплаты труда водителей производится из должностного оклада и повышающего коэффициента в размере 10 процентов и средств для выплат в расчете на год:

 - доплата за классность в размере 3 должностных окладов;

 - выплата за интенсивность в размере 12 должностных окладов;

 -премиальные выплаты по итогам работы в размере 18 должностных окладов;

 -иные выплаты - в размере 2 должностных окладов.

 5.3. Формирование фонда оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений, оплата которых с учетом стимулирующих и компенсационных выплат ниже установленного минимального размера оплаты труда, производится в размере минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

5.4. Руководители учреждений вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников.

 Приложение 1

 к Типовому положению

 о системе оплаты труда работников

 муниципальных казенных учреждений,

 подведомственных администрации

 Шуйского муниципального района

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных администрации Шуйского муниципального района по соответствующим профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по занимаемым должностям

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальныйоклад, руб. | Размерповышающегокоэффициентапозанимаемойдолжности(профессии) |
|  1  |  2  |  3  |
| Профессиональная квалификационная группа"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня", утвержденная приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 248н  |  |  |
| 1 квалификационный уровень  |  2112 |  |
| Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; грузчик;дворник;дезинфектор; кладовщик; сестра-хозяйка; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территории;рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий  |  |  |
| 1 квалификационный разряд  |  |  1  |
| 2 квалификационный разряд  |  |  1,03 |
| 3 квалификационный разряд  |  |  1,06 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня", утвержденная приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 248н  |  |  |
| 1 квалификационный уровень  |  2416 |  |
| Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ ипрофессий рабочих; водитель автомобиля;рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий  |  |  |
| 4 квалификационный разряд  |  |  1,06  |
| 5 квалификационный разряд  |  | 1,1 |
| 4 квалификационный уровень  |  3941 | 1,1 |
| Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы,выполняющих важные (особо важные) иответственные особо ответственные) работы:водитель автомобиля, слесарь по ремонту автомобилей, электрогазосварщик, рабочий поомплексному обслуживанию и ремонту зданий,электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования  |  |  |

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Квалификационный уровни | Профессии служащих, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный оклад | Повышающий коэффициент к минимальному окладу |
| 1 | 1 квалификационный уровень | диспетчер | 2977 | 1,0 |
| 2 | 2 квалификационный уровень | Старший диспетчер | 3796 | 1,2 |

 Приложение 2

 к Типовому положению

 о системе оплаты труда работников

 муниципальных казенных учреждений,

 подведомственных администрации

 Шуйского муниципального района

Перечень видов выплат компенсационного характера, порядок,

условия и размеры их установления

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест.

На момент установления новой системы оплаты труда доплата производится всем работникам, получавшим ее ранее.

Доплата производится в процентном соотношении к окладу работника.

Доплаты начисляются за время фактической занятости работника на этом рабочем месте. Перечень рабочих мест с неблагоприятными условиями труда и размер процентного соотношения ежегодно уточняется с учетом проводимых мероприятий по рационализации рабочих мест и улучшения условий труда по результатам аттестации рабочих мест.

Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Каждый час работы в ночное время водителю автомобиля оплачивается в размере 40 процентов оклада (должностного оклада), другим категориям работников – 35 процентов оклада (должностного оклада) по сравнению с работой в нормальных условиях.

3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации; при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; за работу в ночное время; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу; при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Доплата за работу с меньшей численностью осуществляется в случаях совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплата за работу с меньшей численностью не может превышать 50 процентов оклада отсутствующего работника.

4. При начислении выплат компенсационного характера, предусмотренных [пунктом 2](file:///C%3A%5CUsers%5C%D0%92%D0%BB%D0%B0%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D1%86%5CDesktop%5C%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%20%D0%BE%D0%B1%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B6.%20%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B0.docx#Par247), в случае использования часовой (дневной) ставки заработной платы последняя определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

На момент введения новой системы оплаты труда часовая (дневная) ставка заработной платы устанавливается в размере не ниже установленного ранее.

 Приложение 3

 к Типовому положению

 о системе оплаты труда работников

 муниципальных казенных учреждений,

 подведомственных администрации

 Шуйского муниципального района

Перечень видов выплат стимулирующего характера, порядок,

условия и размеры их установления

 1. Работникам учреждений, за исключением заместителей руководителей и главных бухгалтеров, производятся следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за классность водителям автомобилей.

 1.1.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, продолжительности и трудоемкости работы, выполнения непредвиденных работ, оперативности в исполнении поручений, выполнения важных и ответственных работ.

 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в размере до 100 процентов от должностного оклада в зависимости от личного вклада каждого работника.

 1.2. При определении выплаты за качество выполняемых работ учитываются следующие условия:

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

- качественное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

 Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), но не более 100 процентов должностного оклада.

 Порядок установления и условия осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты работы, выплат за качество устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения представительного органа работников.

 1.3. Водителям автомобилей выплачивается доплата за классность. Доплата за классность выплачивается в следующих размерах:

 водителям 1-го класса - 25 процентов оклада,

 водителям 2-го класса - 10 процентов оклада.

 2. Работникам учреждений производятся премиальные выплаты по итогам работы за определённый период (месяц, квартал, год) с целью поощрения работника.

 Установление премиальных выплат работникам учреждений, включая заместителей руководителей и главных бухгалтеров, осуществляется по решению руководителей учреждений в пределах средств на оплату труда в зависимости от личного вклада каждого работника.

 При установлении премиальной выплаты по итогам работы учитываются:

 - выполнение конкретных поставленных перед работником задач и должностных обязанностей, личный вклад каждого работника в общие результаты работы;

- бережное отношение к имуществу учреждения и других работников;

- отсутствие замечаний по срокам выполнения работ;

- отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка и инструкций по охране труда и иных локальных нормативных актов.

Выплата премии не производится работникам учреждения, увольняемым по следующим основаниям:

- несоответствие занимаемой должности;

- неоднократное неисполнение без уважительных причин должностных обязанностей;

- однократное грубое нарушение трудовой дисциплины;

- отсутствие на работе без уважительных причин (прогул).

Работники, на которых за совершение дисциплинарного проступка наложено дисциплинарное взыскание, не подлежат премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

Работникам, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для начисления премии за отчетный период, выплата производится за фактически отработанное время.

Время нахождения в служебной командировке считается как фактически отработанное время в соответствующем расчетном периоде.

 Премиальные выплаты работникам по итогам работы устанавливаются в размере до 150 процентов от должностного оклада.

 Размер премирования заместителей руководителей и главных бухгалтеров по итогам работы за отчетный период составляет не более 100 процентов должностного оклада в год.

 Порядок установления и условия осуществления, а также размеры премиальных выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

3. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда работникам учреждений выплачивается дополнительная премия по следующим основаниям:

- в связи с профессиональными праздниками;

 - в связи с награждением государственными наградами РФ, наградами Ивановской области, присвоением почетных званий, Почетной грамотой администрации Шуйского муниципального района, иными наградами в соответствии с положениями о наградах;

 - по итогам работы за год.

 Премирование производится по распоряжению руководителя учреждения в размере не более должностного оклада.