



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА –
ГОРОД ВОЛЖСКИЙ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 21.11.2017

№ 7081

Об утверждении Общих требований к положениям
об оплате труда работников муниципальных
учреждений городского округа – город Волжский
Волгоградской области

В целях установления единых подходов к структуре и содержанию положений об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа – город Волжский Волгоградской области, руководствуясь Уставом городского округа – город Волжский Волгоградской области,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Общие требования к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа – город Волжский Волгоградской области (приложение).

2. Руководителям отраслевых структурных подразделений администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, имеющим в подчинении муниципальные учреждения, в течение трех месяцев со дня официального опубликования настоящего постановления утвердить в новой редакции положения об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа – город Волжский Волгоградской области в соответствии с настоящим постановлением.

3. Управлению информационной политики и массовых коммуникаций администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области (О.С. Хушматова) опубликовать настоящее постановление в официальных средствах массовой информации и разместить на официальном сайте администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

4. Управлению по организационной и кадровой работе администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области (Р.А. Еретенко) направить настоящее постановление в комитет юстиции Волгоградской области для включения в регистр муниципальных нормативных правовых актов Волгоградской области.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет действие на правоотношения, возникшие с момента признания утратившими силу:

- Городского Положения от 22.05.2009 № 439-ВГД «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера, включаемых в отраслевые системы оплаты труда для муниципальных учреждений городского округа – город Волжский Волгоградской области» (в ред. от 02.12.2011 № 218-ВГД);

- Городского Положения от 02.12.2011 № 218-ВГД «О внесении изменений в отдельные городские положения, регулирующие оплату труда работников муниципальных учреждений городского округа – город Волжский Волгоградской области»;

- Решения Волжской городской Думы Волгоградской области от 01.07.2016 № 263-ВГД «О принятии Положения об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера,

включаемых в отраслевые системы оплаты труда для муниципальных учреждений городского округа – город Волжский Волгоградской области»;

- Городского Положения от 08.12.2008 № 386-ВГД «Об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа – город Волжский Волгоградской области, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений» (в ред. от 14.07.2017 № 341-ВГД);

- Городского Положения от 26.01.2010 № 15-ВГД «О внесении изменений в Городское Положение от 08.12.2008 № 386-ВГД «Об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа – город Волжский Волгоградской области, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений»;

- Городского Положения от 28.06.2010 № 70-ВГД «О внесении изменений в Городское Положение от 08.12.2008 № 386-ВГД «Об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа – город Волжский Волгоградской области, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений»;

- Решения Волжской городской Думы Волгоградской области от 26.12.2014 № 130-ВГД «О внесении изменений в Городское Положение от 08.12.2008 № 386-ВГД «Об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа – город Волжский Волгоградской области, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений»;

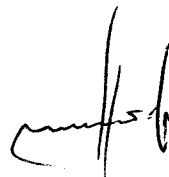
- Решения Волжской городской Думы Волгоградской области от 14.07.2017 № 341-ВГД «О внесении изменений в Городское Положение от 08.12.2008 № 386-ВГД «Об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа – город Волжский Волгоградской области, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений»;

- Городского Положения от 01.07.2009 № 460-ВГД «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы работников, оплата труда которых осуществляется по отраслевым системам оплаты труда муниципальных учреждений городского округа – город Волжский Волгоградской области, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителей учреждений» (в ред. от 13.03.2015 № 153-ВГД);

- Решения Волжской городской Думы Волгоградской области от 13.03.2015 № 153-ВГД «О внесении изменений в Городское Положение от 01.07.2009 № 460-ВГД «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы работников, оплата труда которых осуществляется по отраслевым системам оплаты труда муниципальных учреждений городского округа – город Волжский Волгоградской области, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителей учреждений».

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области Р.И. Никитина.

Исполняющий обязанности
главы администрации



Р.И. Никитин

Общие требования
к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений городского
округа – город Волжский Волгоградской области

1. Настоящие Общие требования к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа – город Волжский Волгоградской области (далее – Общие требования) разработаны в целях установления единых подходов к структуре и содержанию положений об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа – город Волжский Волгоградской области (далее – Положения об оплате труда), к порядку их разработки и утверждения.
2. Настоящие Общие требования не применяются при расчете фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа – город Волжский Волгоградской области.
3. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа – город Волжский Волгоградской области (далее – учреждения) устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, Положениями об оплате труда.
4. Положения об оплате труда разрабатываются на основе действующего законодательства, нормативных правовых актов Российской Федерации, Волгоградской области и нормативных правовых актов городского округа – город Волжский Волгоградской области.
5. Приведение Положений об оплате труда в соответствие с Общими требованиями не должно повлечь увеличение расходов учреждений, направляемых на фонд оплаты труда.
6. Положения об оплате труда утверждаются нормативными правовыми актами администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.
7. Положение об оплате труда включает следующие разделы:
 - общие положения;
 - основные условия оплаты труда работников учреждений;
 - порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
 - порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
 - условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения;
 - другие вопросы оплаты труда.
8. Раздел «Общие положения» включает:
 - преамбулу со ссылкой на нормативные правовые акты, являющиеся основанием принятия Положения об оплате труда;
 - общее описание применяемой системы оплаты труда и ее основные элементы;
 - краткую характеристику системы оплаты труда, применяемой для отдельных категорий работников учреждения (при необходимости);
 - общее описание формирования фонда оплаты труда учреждений (фонд оплаты труда в учреждениях формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности), индексации заработной платы работников учреждения;
 - условие, что оплата труда работников учреждений осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

9. Раздел «Основные условия оплаты труда работников учреждений» включает:

- размеры базовых окладов (ставок) работников учреждений применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- размеры базовых окладов работников учреждений по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

9.1. Размеры базовых окладов (ставок) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

9.2. Размеры базовых окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

9.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (далее – оклад (должностной оклад), ставка) устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

- размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

10. Раздел «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера» включает виды, размеры и порядок применения выплат компенсационного характера.

10.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждений (в том числе руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений) относятся:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

- подкласс 3.1 – четыре процента от оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.2 – до шести процентов от оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.3 – до восьми процентов от оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.4 – до десяти процентов (включительно) от оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов от оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

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

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда 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, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

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

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – 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 (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22:00 до 6:00 часов) составляет от 20 до 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время;

3) выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

10.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

10.4. Конкретные виды выплат компенсационного характера из числа предусмотренных

подпунктом 8.1 настоящих Общих требований, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются в Положениях об оплате труда.

10.5. Размеры выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

11. Раздел «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» включает виды, размеры и порядок применения выплат стимулирующего характера.

11.1. К выплатам стимулирующего характера работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров) относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ;

б) надбавка за классность;

в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания.

Выплаты стимулирующего характера из числа перечисленных в подпунктах 1, 2 настоящего подпункта устанавливаются в размере, не превышающем по каждому виду 250 процентов от оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

Суммарный размер выплат стимулирующего характера, перечисленных в подпунктах 1, 2 настоящего пункта, устанавливаемых системой оплаты труда в учреждении его работникам (соответствующей категории работников, работникам соответствующего структурного подразделения), не должен превышать 250 процентов от оклада (должностного оклада), ставки в месяц;

3) надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет.

Размер выплат за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет не должен превышать 30 процентов от оклада (должностного оклада), ставки в месяц;

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за квартал, год).

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов от оклада (должностного оклада), ставки, премии за год – 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов от оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год;

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ за счет экономии средств фонда оплаты труда.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов от оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год;

в) единовременная премия (в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением).

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов

от оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

11.2. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, из числа предусмотренных подпунктом 9.1 настоящих Общих требований, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются в Положениях об оплате труда.

11.3. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются локальным актом учреждения.

11.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

11.5. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам учреждения, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

12. Раздел «Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения» включает условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, а также критерии и особенности определения размера должностного оклада руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений.

12.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

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

12.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается работодателем в соответствии с порядком установления должностного оклада руководителя учреждения, определенного Положением об оплате труда. Размер должностного оклада руководителя учреждения не должен превышать 95 процентов ежемесячного оклада начальника управления (председателя комитета) администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

Критериями и особенностями определения должностного оклада руководителя учреждения являются сложность труда, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждения (штатная численность работников учреждения, показатели, учитывающие режим работы учреждения, наличие обособленных подразделений, разъездной характер работы, масштаб и сложность руководства, участие в государственных программах Российской Федерации и Волгоградской области, совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям и другое).

12.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются:

- в учреждениях со штатной численностью от 300 единиц и более – на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;
- в учреждениях со штатной численностью менее 300 единиц – на 15 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Критериями и особенностями определения должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения являются: количество заместителей руководителя учреждения, распределение обязанностей между заместителями

руководителя учреждения и сфера их деятельности, штатная численность работников учреждения, совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям, наличие обособленных подразделений, филиалов и другое.

Положением об оплате труда устанавливаются фиксированные проценты снижения размеров должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения по сравнению с должностным окладом руководителя учреждения.

12.5. Конкретные критерии и особенности определения размеров должностных окладов руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения определяются в Положении об оплате труда.

12.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

12.7. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 8 настоящих Общих требований.

12.8. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам, относятся:

1) надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет.

Надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет устанавливаются в размере, не превышающем 30 процентов должностного оклада, за исключением случаев, установленных действующим законодательством;

2) надбавки за наличие зданий в учреждениях подведомственных управлению образования, комитета по физкультуре и спорту администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

Надбавки за наличие зданий устанавливаются в следующих размерах:

- при наличии 2 зданий – 10 процентов должностного оклада;
- при наличии 3 зданий – 15 процентов должностного оклада;
- при наличии 4 зданий и более – 20 процентов должностного оклада;

3) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается работодателем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и его размерах принимается руководителем учреждения.

Работодателю при определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу следует учитывать уровень профессиональной подготовленности руководителя учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, наличие ученой степени, почетного звания и другие факторы.

Конкретные критерии и особенности определения размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения определяются в Положении об оплате труда.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающем 200 процентов должностного оклада в месяц.

3) премиальные выплаты:

- премия по итогам работы (за квартал, год). Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, премии за год – 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год за счет экономии средств фонда оплаты труда;

- единовременная премия (в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением). Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада в расчете на год.

12.9. Конкретные виды выплат стимулирующего характера из числа предусмотренных подпунктом 12.8 настоящих Общих требований, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются в Положениях об оплате труда.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются локальным нормативно-правовым актом учреждения.

12.10. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

12.11. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем подпункте совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику заработная плата;

- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

13. Раздел «Другие вопросы оплаты труда» регулирует вопросы оказания из фонда оплаты труда работникам материальной помощи, установление доплаты до минимального размера оплаты труда, установления сдельных систем оплаты труда работников и другие

вопросы.

13.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных Положением об оплате труда, локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает работодатель.

Размер материальной помощи не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.


13.2. Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата до минимального размера оплаты труда производится в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

13.3. Учредителем может быть предоставлено учреждениям право установления сдельных систем оплаты труда (в том числе для отдельных подразделений учреждения или отдельных категорий работников) в пределах утвержденного объема средств на оплату труда работников, в отношении которых она применяется, исходя из производственной необходимости и экономической целесообразности.

Необходимым условием введения сдельной системы оплаты труда является наличие утвержденных учреждением (по согласованию с учредителем) норм труда и сдельных расценок.

Заместитель главы администрации



Р.И. Никитин