



Иван

ПОСТАНОВЛЕНИЕ администрации города Орска Оренбургской области

от 22.06.2018 № 2445-н

Об утверждении примерного Положения «Об условиях оплаты труда работников, осуществляющих функции по ведению бухгалтерского, финансового, архивного учета, методической работы и по комплексному обслуживанию помещений муниципальных учреждений»

В соответствии с Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, Законом Оренбургской области от 16 ноября 2009г. № 3224/741-IV-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Оренбургской области», «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год», утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (протокол № 11 от 22 декабря 2017 г.), постановлением Правительства Оренбургской области от 11 ноября 2008 года № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений Оренбургской области», руководствуясь статьей 25 Устава города Орска:

1. Утвердить примерное Положение «Об условиях оплаты труда работников, осуществляющих функции по ведению бухгалтерского, финансового, архивного учета, методической работы и по комплексному обслуживанию помещений муниципальных учреждений» не позднее 01 июля 2018 года согласно приложению.

2. Примерное Положение «Об условиях оплаты труда работников, осуществляющих функции по ведению бухгалтерского, финансового, архивного учета, методической работы и по комплексному обслуживанию помещений муниципальных учреждений» вступает в силу с 01 сентября 2018 года.

3. Управлению по связям с общественностью администрации города (Е.Н. Абрамова) разместить на официальном сайте администрации города в сети Интернет и опубликовать в газете «Орская газета» данное постановление.

4. Постановление вступает в силу после его официального опубликования на официальном сайте МКУ «Консультационно-методический центр г. Орска» (www.kmc-orsk.ru) с последующей публикацией в газете «Орская газета».

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы города по финансово – экономической политике Е.А. Свиленкову.

Глава города Орска

Верно: Начальник отдела
документационного обеспечения



А.В. Одинцов

К.Г. Кузнецова

6x91



**Примерное Положение
«Об условиях оплаты труда работников, осуществляющих функции по ведению бухгалтерского, финансового, архивного учета, методической работы и по комплексному обслуживанию помещений муниципальных учреждений»**

I. Общие положения

1.1. Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих функции по ведению бухгалтерского, финансового, архивного учета, методической работы и по комплексному обслуживанию помещений муниципальных учреждений (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Оренбургской области от 11 ноября 2008 года № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений Оренбургской области», Законом Оренбургской области от 16 ноября 2009 года № 3224/741-IV-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Оренбургской области», постановлением Правительства Оренбургской области от 03 июля 2013 года № 571-пп «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Оренбургской области на 2013 - 2018 годы», с учетом «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год», утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (протокол № 11 от 22 декабря 2017 года), в соответствии с утвержденным постановлением администрации города Орск Оренбургской области от 21 июня 2018 года № 2681-п «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Орск»».

1.2. Настоящее Положение устанавливает обязательные требования, гарантирующие соблюдение и защиту интересов работников муниципальных учреждений, осуществляющих функции по ведению бухгалтерского, финансового, архивного учета, методической работы и по комплексному обслуживанию помещений муниципальных учреждений, и подлежит применению при установлении системы оплаты труда в соответствии со спецификой и видами экономической деятельности конкретного учреждения.

1.3. В целях недопущения нарушений прав и свобод работников учреждений устанавливаемые системы оплаты труда подлежат экспертизе комиссией, созданной отраслевым (функциональным) органом администрации города Орск, которому подведомственно муниципальное учреждение.

1.4. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами муниципального образования.

1.5. Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих функции по ведению бухгалтерского, финансового, архивного учета, методической работы и по комплексному обслуживанию помещений муниципальных учреждений, включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда основного персонала, включая руководителей

- учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров;
- порядок и условия оплаты труда работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих;
 - порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих методическую работу;
 - порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждений;
 - порядок и условия установления выплат стимулирующего характера основного персонала;
 - порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих;
 - порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам;
 - другие вопросы оплаты труда;
 - формирование фонда оплаты труда.

1.6. Заработная плата работника за месяц, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству и совмещению, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

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

1.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.10. Работодатель заключает с работником трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих и компенсационных выплат в зависимости от результатов труда и качества.

1.11. Гарантированная часть оплаты труда включает в себя оклад (должностной оклад) либо ставка заработной платы, стимулирующие выплаты, имеющие обязательный (постоянный) характер (повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности, надбавка за категорию классности, выплата молодым специалистам), компенсационные выплаты.

Доля гарантированной части оплаты труда в структуре фонда оплаты труда должна составлять не менее 60 процентов.

1.12. Штатное расписание учреждений утверждается приказом директоров и включает в себя все должности учреждений. В течение финансового года в штатное расписание приказом директоров учреждений могут вноситься изменения. Учреждениями не может допускаться перерасход фонда оплаты труда.

1.13. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждений.

1.14. Заработная плата работников, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

II. Порядок и условия оплаты труда основного персонала, включая руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих должности основного персонала (Приложение №1), включая руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров определяются на основе отнесения

занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей, служащих и тарифных разрядов ОК 016-94 (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26 декабря 1994 года № 367 (с изменениями и дополнениями), приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25 марта 2013 года № 119-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей, работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов», а также с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности:

ПКГ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад либо ставка заработной платы) в месяц, руб.
ПКГ первого уровня		
1 квалификационный уровень	Секретарь, кассир, делопроизводитель	6 200,00
ПКГ второго уровня		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, секретарь руководителя	6 300,00
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	6 400,00
ПКГ третьего уровня		
3 квалификационный уровень	Специалист 1 категории: экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, инженер-программист, юрисконсульт, специалист по кадрам, инженер (специалист) по охране труда, архивист	7 050,00
4 квалификационный уровень	Ведущий экономист, ведущий бухгалтер, ведущий бухгалтер-ревизор, ведущий юрисконсульт, ведущий специалист по кадрам	8 350,00
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера, главный специалист в отделах	9 050,00
ПКГ четвертого уровня		
1 квалификационного уровня	Начальник отдела материально-технического снабжения, начальник отдела организации и оплаты труда, начальник планово-экономического отдела, начальник финансового отдела, руководитель отдела внутреннего контроля	10 350,00
2 квалификационного уровня	Главный специалист по защите информации	11 000,00

2.2. ЕКСД – «Общепрофессиональные квалификационные характеристики должностей работников, занятых на предприятиях, в учреждениях и организациях» (постановление Минтруда Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 (с изменениями на 27 марта 2018 года):

Директор	15 000,00
----------	-----------

2.3. Оклады (должностные оклады) руководителям муниципальных учреждений устанавливаются главой города Орска или лицом, которому делегированы данные полномочия.

2.4. Оклады (должностной оклад) заместителю директора по управлению персоналом, главному бухгалтеру, заместителю директора по финансам устанавливаются приказом руководителя организации ежегодно на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этой организации.

2.5. С учетом условий труда учреждений работникам основного персонала, включая руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VI, VII, X Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с «Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих», приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», «Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей, служащих и тарифных разрядов ОК 016-94» (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26 декабря 1994 года № 367 (с изменениями и дополнениями):

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад либо ставка заработной платы) в месяц, руб.
Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня		
1 уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с «Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих»: дворник, уборщик служебных помещений, гардеробщик, вахтер, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту	6 000,00

	зданий, оператор газовых котельных, электромонтер по обслуживанию и ремонту электрооборудования, слесарь-ремонтник, плотник, оператор копировальной и мпожительной техники	
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад либо ставка заработной платы) в месяц, руб.
Профессиональная квалификационная группа общетраслевых должностей рабочих второго уровня		
1 уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с «Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих»: водитель автомобиля, переплетчик, электромонтер по обслуживанию и ремонту электрооборудования	6 100,00

3.2. С учетом условий труда рабочим учреждений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VI, VIII Положения.

IV. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих методическую работу

4.1. Размеры окладов (должностных окладов) руководителей структурных подразделений и педагогических работников учреждений устанавливаются на основе постановления Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад либо ставка заработной платы) в месяц, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		

3 уровень	Методист, педагог-психолог	7 800,0
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад либо ставка заработной платы) в месяц, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
I уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением	8 900,0

4.2. Руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы;
- за работу с обменным фондом библиотеки;
- за квалификационную категорию;
- за ученую степень и почетное звание.

4.2.1. Руководителю структурного подразделения устанавливается гарантированная выплата стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы:

от 1 года до 5 лет	свыше 5 лет
30 %	40 %

- за работу с обменным фондом библиотеки устанавливается в размере 50 % к должностному окладу.

4.2.2. Педагогическим работникам устанавливаются гарантированные выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы.

Размеры гарантированных выплат стимулирующего характера за стаж непрерывной работы:

Стаж непрерывной работы	Размер
более 20 лет	25 %
от 10 до 20 лет	20 %
от 5 до 10 лет	15 %
от 0 до 5 лет	10 %

4.2.3. Педагогическим работникам устанавливаются гарантированные выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию.

Размеры гарантированных выплат стимулирующего характера за квалификационную категорию:

При наличии высшей квалификационной категории	При наличии первой квалификационной категории
--	--

55 %	45 %
------	------

4.2.4. По решению руководителя учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам – молодым специалистам в размере 10 %. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, являющимися молодыми специалистами, устанавливаются работникам, осуществляющим свои трудовые функции впервые, после окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования в течение 2-х лет.

4.2.5. По решению руководителя организации могут устанавливаться гарантированные выплаты стимулирующего характера за ученую степень и государственные, муниципальные награды и (или) ведомственные, муниципальные знаки отличия руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам. Размеры выплат стимулирующего характера за ученую степень и государственные, муниципальные и (или) ведомственные награды:

Доктор наук	40 %
Кандидат наук	30 %
Награжденный орденами Российской Федерации	25 %
Заслуженный работник образования	20 %
Нагрудный знак «Отличник народного просвещения», Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник сферы образования Российской Федерации, Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации	15 %
Заслуженный работник образования г. Орска	10 %
Муниципальный знак отличия «За добросовестную службу»	5 %

* Стимулирование производится по одному основанию, предусматривающему более высокий размер выплат.

4.3. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени с отражением в локальных нормативных актах и трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) с работниками образовательной организации.

4.5. С учетом условий труда педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений организаций устанавливаются выплаты компенсационного характера предусмотренные разделом VI данного Положения, и стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII, IX данного Положения.

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя научно методического центра

5.1. Заработная плата руководителя научно - методического центра (далее - НМЦ) состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Оклад (должностной оклад) руководителя НМЦ определяется трудовым договором.

5.3. Размер оклада (должностного оклада) руководителя НМЦ составляет 15 000,00

рублей.

5.4. Начальником управления образования администрации г. Орск устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы;
- за ученую степень и почетное звание.

5.5. Гарантированные выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливаются руководителю НМЦ в зависимости от общего количества лет, проработанных в должности руководителя.

Размеры гарантированных выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) за непрерывный стаж работы:

от 1 года до 3 лет	свыше 3 лет
30%	40%

5.6. Размеры выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) за ученую степень по профилю и государственные, муниципальные и (или) ведомственные награды:

Доктор наук	40 %
Кандидат наук	30 %
Награжденный орденами Российской Федерации	25 %
Заслуженный работник образования	20 %
Нагрудный знак «Отличник народного просвещения», Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник сферы образования Российской Федерации, Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации	15 %
Заслуженный работник образования г. Орска	10 %
Муниципальный знак отличия «За добросовестную службу»	5 %

*Стимулирование производится по одному основанию, предусматривающему более высокий размер выплат.

5.7. Руководителю НМЦ устанавливается гарантированная выплата за масштаб и уровень управления за курирование методической работы более 50 юридических лиц в размере 50% должностного оклада.

5.8. Применение выплат стимулирующего и компенсационного характера не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

5.8. На основании приказа начальника управления образования руководителю НМЦ может выплачиваться единовременная премия и материальная помощь.

5.9. При наличии дисциплинарного взыскания премия не выплачивается.

5.10. С учетом условий труда руководителю НМЦ могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами VI, IX данного Положения.

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждений

6.1. К работникам учреждений могут применяться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплата руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру и основному персоналу учреждения за сложность выполняемой работы, степень ответственности и самостоятельности;

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещения профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

- выплаты, обеспечивающие исполнение действующих нормативно-правовых актов;

6.2. Выплата руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру и основному персоналу учреждения за сложность выполняемой работы, степень ответственности и самостоятельности при выполнении поставленных задач в соответствии с должностной инструкцией.

Выплата устанавливается по отношению к должностному окладу и составляет:

Должность	Процент к окладу (должностному окладу)
Директор, заместитель директора по финансам	50
Заместитель директора по управлению персоналом, главный бухгалтер	45
Начальник отдела материально-технического снабжения, начальник отдела организации и оплаты труда, начальник планово-экономического отдела, начальник финансового отдела, главный специалист по защите информации, руководитель отдела внутреннего контроля	30
Заместитель главного бухгалтера	30
Главный специалист в отделах	30
Ведущий экономист	25
Ведущий бухгалтер, ведущий бухгалтер-ревизор	25
Ведущий специалист по кадрам, ведущий юрисконсульт	25
Специалист 1 категории: экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, инженер-программист, юрисконсульт, специалист по кадрам, инженер (специалист) по охране труда, архивист	20
Секретарь, секретарь руководителя, кассир, делопроизводитель, инспектор по кадрам, заведующий хозяйством	15

6.3. Выплаты работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с

вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам учреждений, получавшим ее ранее. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

6.4. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

6.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждений в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.7. В соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации работникам могут устанавливаться компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.8. Конкретный размер компенсационных выплат устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором и приказом работодателя.

6.9. Если месячная заработная плата работников учреждений, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда (трудовые обязанности), составляет ниже минимального размера оплаты труда, предусмотрена выплата согласно статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.10. Выплаты компенсационного характера, за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета доплат и выплат.

VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера основного персонала

7.1. Работникам основного персонала (приложение к настоящему Положению) устанавливаются гарантированные выплаты к окладу (должностному окладу) стимулирующего характера:

- надбавка за категорию классности;
- выплата молодым специалистам.

7.2. Надбавка за категорию классности устанавливается приказом работодателя по результатам квалификационного экзамена.

Надбавка за категорию классности устанавливается в следующих размерах:

- 3 категория классности - 15 процентов должностного оклада;
- 2 категория классности - 25 процентов должностного оклада;
- 1 категория классности - 35 процентов должностного оклада.

Порядок присвоения категории классности руководителям и работникам учреждений устанавливается в соответствии с постановлением администрации города

Орска Оренбургской области от 28 января 2013 года № 454-п (с учетом изменений и дополнений) «Об утверждении порядка проведения квалификационного экзамена при присвоении категории классности».

7.3. Дополнительно, по приказу директора учреждения, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера – молодым специалистам в размере 10 % установленных окладов (должностных окладов).

Выплаты стимулирующего характера молодым специалистам могут устанавливаться работникам, осуществляющим свои трудовые функции впервые, после окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования в течение одного года с момента начала работы в учреждениях.

7.4. К работникам основного персонала учреждений может применяться следующий перечень выплат стимулирующего характера:

- денежное поощрение к окладу (должностному окладу) за качество выполняемых работ;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам работы.

7.5. Денежное поощрение за качество выполняемых работ устанавливается при условии:

- своевременного и качественного выполнения функциональных обязанностей, определенных должностной инструкцией;

- отсутствия нарушений трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка учреждений.

Денежное поощрение к окладу (должностному окладу) за качество выполняемых работ устанавливается по приказу руководителей учреждений за фактически отработанное время (месяц) в размере до 1,0 оклада (должностного оклада).

7.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) могут устанавливаться по приказу руководителей учреждений в размере не более одного оклада (должностного оклада) за счет экономии по фонду оплаты труда учреждений.

7.7. Стимулирующие выплаты работникам основного персонала осуществляются с учетом достижений целевых показателей деятельности учреждений.

7.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом утвержденных показателей оценки эффективности деятельности работников учреждений.

VIII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих

8.1. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются стимулирующие выплаты:

- денежное поощрение за качество выполняемых работ.

8.2. Работникам, осуществляющим функции в должности водителя, устанавливается гарантированная стимулирующая выплата к окладу (должностному окладу).

Выплата устанавливается приказом работодателя за обеспечение безопасности при осуществлении перевозок пассажиров до 150 %.

8.3. Применение выплаты к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

8.4. Денежное поощрение за качество выполняемых работ работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, может устанавливаться при выполнении условий:

- своевременного и качественного выполнения функциональных обязанностей,

определенных должностной инструкцией;
- отсутствия нарушений трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка учреждений.

Денежное поощрение к окладу (должностному окладу) за качество выполняемых работ устанавливается по приказу руководителя учреждения за фактически отработанное время (месяц) в размере не более 1,0 оклада (должностного оклада) за счет экономии по фонду оплаты труда учреждений.

IX. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам, осуществляющим методическую работу

9.1. В целях поощрения работников, осуществляющих методическую работу, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

9.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный срок, установленный локальным актом.

9.3. Конкретный размер стимулирующих и премиальных выплат может определяться как в процентах к окладу (должностной оклад) работника, так и в абсолютном размере по приказу руководителя организации.

Максимальный размер премий определяется локальным нормативным актом организации.

X. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам

10.1. Заработная плата руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10.2. В целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате руководителей и работников учреждений устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы директоров учреждений и средней заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, в кратности до 4.

10.3. Руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам устанавливаются гарантированные выплаты стимулирующего характера к окладу (должностному окладу):

- выплата к окладу (должностному окладу) за масштаб и уровень управления;
- надбавка за категорию классности.

10.4. Размеры гарантированных выплат за масштаб и уровень управления устанавливаются руководящему звену за ведение бухгалтерского учета 50 и более юридических лиц и устанавливаются в следующих размерах:

Должность	Процент к окладу (должностному окладу), (%)
Директор, заместитель директора по финансам	50
Заместитель директора по управлению персоналом, главный бухгалтер	30

10.5. Применение гарантированных стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном

отношении к окладу (должностному окладу).

10.6. Надбавка за категорию классности устанавливается приказом работодателя по результатам квалификационного экзамена.

Надбавка за категорию классности устанавливается в следующих размерах:

- 3 категория классности - 15 процентов должностного оклада;
- 2 категория классности - 25 процентов должностного оклада;
- 1 категория классности - 35 процентов должностного оклада.

Порядок присвоения категории классности устанавливается в соответствии с постановлением администрации города Орска Оренбургской области от 28 января 2013 года № 454-п (с учетом изменений и дополнений) «Об утверждении порядка проведения квалификационного экзамена при присвоении категории классности».

10.7. К руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам может применяться следующий перечень выплат стимулирующего характера:

- денежное поощрение к окладу (должностному окладу) за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

10.8. Денежное поощрение за качество выполняемых работ устанавливается при условии:

- своевременного и качественного выполнения функциональных обязанностей, определенных должностной инструкцией;
- отсутствия нарушений трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка учреждений.

Денежное поощрение к окладу (должностному окладу) за качество выполняемых работ устанавливается по приказу руководителей учреждений за фактически отработанное время (месяц) в размере до 1,0 оклада (должностного оклада).

10.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) могут устанавливаться по приказу руководителей учреждений в размере не более одного оклада (должностного оклада) за счет экономии по фонду оплаты труда учреждений.

10.10. Стимулирующие выплаты руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам осуществляются с учетом достижений целевых показателей деятельности учреждений.

10.11. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом утвержденных показателей оценки эффективности деятельности работников учреждений.

XI. Другие вопросы оплаты труда

11.1. Работникам основного персонала, руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливается:

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере 1,5 окладов (должностных окладов) и выплачивается один раз в календарном году при уходе работника в очередной оплачиваемый отпуск.

Основанием для предоставления единовременной выплаты является приказ (распоряжение) работодателя о предоставлении очередного оплачиваемого отпуска.

11.2. Работникам, осуществляющим свои функции в должности водителя, устанавливаются:

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере одного оклада (должностного оклада) и выплачивается один раз в календарном году при уходе работника в очередной оплачиваемый отпуск.

Основанием для предоставления единовременной выплаты является приказ (распоряжение) работодателя о предоставлении очередного оплачиваемого отпуска.

11.3. Работникам учреждений может устанавливаться:

- материальная помощь в связи со смертью близких родственников, рождением ребенка, бракосочетанием, в связи с юбилейными датами и выплачивается в размере не более одного оклада (должностного оклада). Основанием для выплаты материальной помощи является приказ (распоряжение) работодателя, материальная помощь выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждений.

11.4. Порядок выплаты материальной помощи работнику устанавливается локальным нормативным актом, утверждаемым работодателем, с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета при наличии).

XII. Формирование фонда оплаты труда

12.1. Фонд оплаты труда основного персонала, водителя автомобиля, руководителей учреждений, его заместителей и главных бухгалтеров формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальным казенным учреждениям из местного бюджета, в размере не более 26 окладов (должностных окладов). На фонд оплаты труда начисляется районный коэффициент в размере 15%.

Фонд оплаты труда основного персонала формируется исходя из окладов (должностных окладов) работников учреждений, а также за счет средств на выплату за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

12.2. При формировании фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (за исключением должности водителя автомобиля), предусматриваются средства для выплаты (в расчете на год) - 12 минимальных размеров оплаты труда.

12.3. Фонд оплаты труда работников осуществляющих методическую работу, формируется из окладов (должностных окладов), выплат стимулирующего и компенсационного характера.

12.4. Директор вправе перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами, предусмотренными настоящим разделом.

Приложение

к примерному Положению «Об условиях оплаты труда работников, осуществляющих функции по ведению бухгалтерского, финансового, архивного учета, методической работы и по комплексному обслуживанию помещений муниципальных учреждений»

Перечень

должностей работников, относящихся к основному персоналу:

- Начальник отдела материально-технического снабжения;
- Начальник отдела организации и оплаты труда;
- Начальник планово-экономического отдела;
- Начальник финансового отдела;
- Заместитель главного бухгалтера;
- Руководитель отдела внутреннего контроля;
- Главный специалист по защите информации;
- Главный специалист в отделах;
- Ведущий экономист;
- Ведущий бухгалтер;
- Ведущий бухгалтер-ревизор;
- Ведущий юрисконсульт;
- Ведущий специалист по кадрам;
- Экономист 1 категории;
- Бухгалтер 1 категории;
- Бухгалтер-ревизор 1 категории;
- Инженер-программист 1 категории;
- Юрисконсульт 1 категории;
- Специалист по кадрам 1 категории;
- Инженер (специалист) по охране труда 1 категории;
- Архивист 1 категории;
- Заведующий хозяйством;
- Инспектор по кадрам;
- Секретарь руководителя;
- Кассир;
- Делопроизводитель.