

АДМИНИСТРАЦИЯ УСТЬ-ПРИСТАНСКОГО РАЙОНА
АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

27.12.2011

с. Усть-Чарышская Пристань

№575

О введении отраслевых систем оплаты труда

работников районных муниципальных учреждений

всех типов, финансируемых за счет средств

районного бюджета

В целях совершенствования системы оплаты труда работников районных муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), финансируемых за счет средств районного бюджета, повышения качества и результативности труда, в соответствии с постановлением администрации района от 20.02.2006 года №12 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений в Усть-Пристанском районе», постановлением Администрации района от 23.12.2011 № 564 «О Порядке назначения на должность и освобождения от должности руководителей районных муниципальных учреждений и оплате их труда» **постановляю:**

1. Ввести в 2012 году отраслевые системы оплаты труда для работников районных муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных) (далее - "учреждения", "работники учреждений").

2. Установить, что определение конкретных сроков введения отраслевых систем оплаты труда осуществляется отраслевыми органами управления Администрации района в отношении работников подведомственных им учреждений.

3. Установить, что заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.

4. Установить, что размер средств на оплату труда работников учреждений может быть уменьшен при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг, а также с учетом других требований действующего законодательства.

5. Утвердить:

-**Положение** об установлении отраслевых систем оплаты труда работников районных муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных) (Приложение №1);

-**Перечень** видов выплат компенсационного характера и порядок установления выплат компенсационного характера работникам районных муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных) (Приложение №2);

-**Перечень** видов выплат стимулирующего характера и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам районных муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных) (Приложение №3);

-**Порядок** исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя районного муниципального

учреждения (автономного, бюджетного, казенного) (Приложение №4);

-Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих и предельные размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам (Приложение №5).

6. Отраслевые положения об оплате труда работников учреждений утверждаются постановлением Администрации края.

7. Руководителям отраслевых органов управления Администрации района в установленном порядке:

- разработать проекты постановлений Администрации края об утверждении отраслевых положений об оплате труда работников учреждений, согласовать их с соответствующими отраслевыми профсоюзными организациями;

- организовать разработку и принятие подведомственными учреждениями локальных нормативных актов, регламентирующих порядок оплаты труда работников, обеспечить изменение в установленном порядке условий трудовых договоров работников в связи с введением отраслевых систем оплаты труда.

8. Повышение минимальных окладов (должностных окладов) осуществляется на основании нормативных правовых актов Алтайского края.

9. Финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на выполнение функций учреждений, предусмотренных решением районного Совета депутатов о районном бюджете на очередной финансовый год, внебюджетных средств, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

10. Контроль по исполнению настоящего постановления оставляю за собой.

И.о. главы Администрации
района

И.В.Маскаев

Положение
об установлении отраслевых систем оплаты труда работников районных муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных)

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со **статьей 144** Трудового кодекса Российской Федерации и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников районных муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных (далее – «работники учреждений»)).

2. Отраслевые системы оплаты труда работников учреждений, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края, а также настоящим Положением.

3. Отраслевые системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом:

- положений **Единого тарифно-квалификационного справочника** работ и профессий рабочих;

- положений **Единого квалификационного справочника** должностей руководителей, специалистов и служащих;

- установленных государственных гарантий оплаты труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного настоящим постановлением;

- перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного настоящим постановлением;

- условий отраслевых положений об оплате труда работников учреждений, утвержденных постановлениями Администрации района (далее - "отраслевые положения");

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, положений отраслевых и территориальных отраслевых соглашений;

- мнения соответствующих профсоюзных организаций.

4. Наименования должностей или профессий работников определяются в соответствии с наименованиями, предусмотренными **Единым тарифно-квалификационным справочником** работ и профессий рабочих, **Единым квалификационным справочником** должностей руководителей, специалистов и служащих и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного **минимального размера оплаты труда**.

6. В отраслевых положениях устанавливаются минимальные размеры (диапазоны) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются руководителем районного муниципального учреждения (автономного, бюджетного, казенного)(далее – «руководитель учреждения», с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые

необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), сложности и объема выполняемой работы, если иное не установлено в отраслевых положениях.

7. Установить повышающий коэффициент в размере 1,25 к минимальным окладам (должностным окладам) специалистам районных муниципальных учреждений, по состоянию на 31 декабря 2004 года имеющим право на повышенные тарифные ставки (оклады) по сравнению со ставками (окладами) специалистов, занимающихся аналогичными видами деятельности в городских условиях.

8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений.

10. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого руководителем учреждения, и составляет до 5 размеров средней заработной платы указанных работников. Конкретная величина кратности должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в отраслевых положениях.

Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

11. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечни должностей, профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливаются в соответствующих отраслевых положениях.

12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных величинах, если иное не установлено федеральными законами, законами Алтайского края и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

13. На выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения может направляться до 3 процентов средств установленного учреждению фонда оплаты труда. Направление средств на стимулирующие выплаты руководителю учреждения осуществляется на основании решения отраслевого органа управления Администрации района, осуществляющего функции учредителя, с учетом достижения руководителем целевых показателей эффективности работы и в соответствии с отраслевыми положениями.

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

15. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств районного бюджета, направляемых на выплату заработной платы работникам, и средств других источников, не запрещенных действующим законодательством.

**Перечень
видов выплат компенсационного характера и порядок установления выплат
компенсационного характера работникам районных муниципальных учреждений
всех типов (автономных, бюджетных, казенных)**

I. Перечень видов выплат компенсационного характера

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
4. Персонифицированная доплата.

II. Порядок установления выплат компенсационного характера

5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам, ставкам или в абсолютных величинах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края.

6. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевыми положениями об оплате труда работников районных муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), (далее – «работники учреждений»), утвержденными постановлениями Администрации района (далее - "отраслевые положения"), и утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера.

При введении отраслевых систем оплаты труда работников учреждений перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в отраслевых положениях и в трудовых договорах работников. Указанные выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

7. При введении отраслевых систем оплаты труда работников учреждений выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со **статьей 147** Трудового кодекса Российской Федерации.

В целях определения размера данных выплат работодатели осуществляют проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, разрабатывают и реализуют программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

8. При введении отраслевых систем оплаты труда работников учреждений выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со [статьей 148](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

9. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со [статьями 149-154](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

10. В тех случаях, когда размер заработной платы работника учреждения в соответствии с отраслевой системой оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат) оказывается ниже размера заработной платы, выплачиваемой до введения отраслевых систем оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат), ему выплачивается соответствующая разница в заработной плате - персонифицированная доплата. Персонифицированная доплата выплачивается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника учреждения (организации) и выполнения им работ той же квалификации.

**Перечень
видов выплат стимулирующего характера и порядок установления выплат
стимулирующего характера работникам районных муниципальных учреждений
всех типов (автономных, бюджетных, казенных)**

I. Перечень видов выплат стимулирующего характера

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, наличие ученой степени, почетного звания, если иное не установлено в отраслевых положениях.
4. Премияльные выплаты по итогам работы.

II. Порядок установления выплат стимулирующего характера

5. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера и отраслевыми положениями об оплате труда работников районных муниципальных учреждений утвержденными постановлениями Администрации района (далее - "отраслевые положения"), и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютных величинах.

6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, в порядке, определенном отраслевыми положениями, в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности учреждений по оказанию муниципальных услуг, утвержденной отраслевым органом управления Администрации района, или по согласованию с ним.

7. Порядок установления выплаты за стаж непрерывной работы в определенной сфере деятельности, выслугу лет конкретизируется в отраслевых положениях.

8. Премирование работников учреждений по итогам работы осуществляется в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами учреждения, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

9. Распределение и выплата работникам учреждения поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производятся на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с локальными нормативными актами по согласованию с первичной профсоюзной организацией или иным представительным органом работников, созданным в учреждении.

**Порядок
исчисления размера средней заработной платы работников
для определения размера должностного оклада руководителя районного
муниципального учреждения (автономного, бюджетного, казенного)**

1. Настоящий Порядок определяет правила исчисления размера должностного оклада руководителя районного муниципального учреждения (автономного, бюджетного, казенного) (далее - "руководитель учреждения").

2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые принадлежат к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы. Конкретная величина кратности должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в отраслевых положениях об оплате труда работников районных муниципальных учреждений (автономных, бюджетных, казенных), утвержденных постановлениями Администрации района (далее - "отраслевые положения").

При расчете средней заработной платы основного персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты. При этом не учитываются выплаты компенсационного характера.

Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

3. Средняя заработная плата основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

4. При определении среднемесячной численности основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность указанных работников, работающих на условиях полного рабочего времени, неполного рабочего времени и внешнего совместительства.

5. Среднемесячная численность основного персонала учреждения, работающего на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности основного персонала учреждения, работающего на условиях полного рабочего времени, в каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на количество календарных дней месяца.

Численность основного персонала учреждения, работающего на условиях полного рабочего времени, в выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности основного персонала учреждения, работающего на условиях полного рабочего времени, в рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

При определении численности основного персонала учреждения, работающего на условиях полного рабочего времени, учитывается численность фактически

работающего основного персонала учреждения (на основании табеля учета рабочего времени работников).

Работник, работающий в учреждении на условиях внутреннего совместительства, учитывается в списочной численности работников основного персонала как один человек (целая единица).

6. Работники из числа основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего количества отработанных в отчетном месяце человеко-часов на продолжительность рабочего дня (исходя из установленной в соответствии с действующим законодательством продолжительности рабочей недели);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых в отчетном месяце работников в пересчете на полную занятость путем деления количества отработанных человеко-дней на количество рабочих дней в отчетном месяце по календарю.

7. Среднемесячная численность работников из числа основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с п. 6 настоящего Порядка.

**Минимальные размеры
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников
по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых
должностей
руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих
и предельные размеры повышающих коэффициентов
по профессиональным квалификационным группам**

Профессиональная квалификационная группа	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей	Предельные размеры повышающих коэффициентов
Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих		
Профессиональная квалификационная группа первого уровня	1773	до 1,22
Профессиональная квалификационная группа второго уровня	1947	до 1,96
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня	2162	до 2,06
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня	3823	до 2,01
Общеотраслевые профессии рабочих		
Профессиональная	1705	до 1,09

квалификационная группа первого уровня		
Профессиональная квалификационная группа второго уровня	1947	до 1,96

Отнесение к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и рабочих в учреждениях осуществляется в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" и от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".