



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 9 июня 2018 года

№ 229

г. Ижевск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников автономного учреждения дополнительного образования Удмуртской Республики «Центр финансового просвещения»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации Правительство Удмуртской Республики **постановляет:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников автономного учреждения дополнительного образования Удмуртской Республики «Центр финансового просвещения».

2. Установить, что реализация настоящего постановления осуществляется в пределах средств, предусмотренных законом Удмуртской Республики о бюджете Удмуртской Республики на соответствующий финансовый год на указанные цели, и за счет средств автономного учреждения дополнительного образования Удмуртской Республики «Центр финансового просвещения», полученных от приносящей доход деятельности.

3. Настоящее постановление вступает в силу через 10 дней после официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 21 мая 2018 года.

**Председатель Правительства
Удмуртской Республики**



Я.В. Семенов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Удмуртской Республики
от 9 июня 2018 года № 229

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников автономного учреждения
дополнительного образования Удмуртской Республики
«Центр финансового просвещения»

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников автономного учреждения дополнительного образования Удмуртской Республики «Центр финансового просвещения» (далее – Положение) устанавливает порядок и условия оплаты труда работников автономного учреждения дополнительного образования Удмуртской Республики «Центр финансового просвещения» (далее соответственно – работники, Учреждение).

2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Удмуртской Республики» (далее – постановление Правительства Удмуртской Республики № 283), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Удмуртской Республики, содержащими нормы трудового права.

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

4. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:
размеры окладов (должностных окладов) работников;
наименования, условия осуществления, критерии установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Удмуртской Республики № 283;

наименования, условия осуществления, критерии установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем выплат

стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Удмуртской Республики № 283;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, включая наименование, условия осуществления, критерии установления, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), начисляется не ниже уровня минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

5. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и согласовывается Министерством финансов Удмуртской Республики (далее – Министерство), являющимся главным распорядителем средств бюджета Удмуртской Республики для Учреждения.

6. Локальные нормативные акты Учреждения, устанавливающие систему оплаты труда работников Учреждения, принимаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) в установленном законодательством порядке в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

1. Основные условия оплаты труда работников Учреждения

7. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в следующих размерах:

Таблица 1

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	7093
	2 квалификационный уровень	7104
Общеотраслевые	1 квалификационный уровень	7114

должности служащих второго уровня	2 квалификационный уровень	7124
	3 квалификационный уровень	7135
	4 квалификационный уровень	7145
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	7156
	2 квалификационный уровень	7166
	3 квалификационный уровень	7176
	4 квалификационный уровень	7187
	5 квалификационный уровень	7197
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	7208
	2 квалификационный уровень	7301
	3 квалификационный уровень	7530

8. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников образования устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в следующих размерах:

Таблица 2

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (ставка заработной платы) (рублей)
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		7800
Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень	8549
	2 квалификационный уровень	9225
	3 квалификационный уровень	9277
	4 квалификационный уровень	9329
Должности руководителей	1 квалификационный уровень	7712
	2 квалификационный уровень	7769

структурных подразделений	3 квалификационный уровень	7832
---------------------------	----------------------------	------

9. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», в следующих размерах:

Таблица 3

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад (рублей)
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	7800
2 квалификационный уровень	7811
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	7821
2 квалификационный уровень	7832

2. Выплаты компенсационного характера

10. Работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера:

1) 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);

2) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3) выплаты по районному коэффициенту.

11. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, при работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в размерах и порядке, установленных трудовым законодательством.

12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Минимальный размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада).

Размеры доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

При обеспечении безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится за время фактической занятости работников на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда.

13. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам Учреждения, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

14. Выплаты по районному коэффициенту производятся в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

15. Размеры выплат компенсационного характера (за исключением выплаты по районному коэффициенту, доплат за совмещение профессий (должностей) устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Удмуртской Республики в пределах фонда оплаты труда Учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Примерным положением.

3. Выплаты стимулирующего характера

16. В целях заинтересованности работников в улучшении результата труда за выполненную работу работникам (за исключением педагогических работников) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) надбавка за выслугу лет;
- 2) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) надбавка за наличие почетного звания;
- 4) надбавка за качество выполняемых работ;

5) премиальные выплаты по итогам работы;

6) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

17. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих, по основной работе с даты возникновения права на ее установление в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет – 10 процентов должностного оклада;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 15 процентов должностного оклада;

при стаже работы от 10 до 15 лет – 20 процентов должностного оклада;

свыше 15 лет – 30 процентов должностного оклада.

Установление надбавки за выслугу лет работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения по представлению Комиссии по установлению трудового стажа работникам Учреждения. Состав Комиссии по установлению трудового стажа формируется из квалифицированных специалистов, представителей кадровой и бухгалтерской службы Учреждения и утверждается приказом руководителя Учреждения.

18. В стаж работы для установления надбавки за выслугу лет включается: время работы в Учреждении на должностях руководителей и специалистов;

время работы в организациях всех форм собственности на должностях, соответствующих специализации занимаемой в Учреждении должности;

время работы на должностях государственной и муниципальной службы, в том числе выборных, замещаемых на постоянной, профессиональной основе;

время нахождения граждан на военной службе.

Основным документом для исчисления стажа работы является трудовая книжка.

19. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам, занимающим должности служащих, за высокие результаты работы, выполнение поставленной задачи с проявлением инициативы в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы. Решение об установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы и ее размере принимает руководитель Учреждения персонально в отношении каждого работника в соответствии с критериями, установленными локальным нормативным актом Учреждения.

20. Надбавка за наличие почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики устанавливается работникам при соответствии почетного звания профилю профессиональной деятельности работника:

за почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Народный», – в размере 25 процентов должностного оклада;

за почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», – в размере 15 процентов должностного оклада.

При наличии у работника двух или более почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

21. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам за высокое качество выполненной работы, инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, соблюдение сроков, регламентов, стандартов, подготовку и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности Учреждения. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размере принимает руководитель Учреждения персонально в отношении каждого работника в соответствии с критериями, установленными локальным нормативным актом Учреждения.

22. Премияльные выплаты по итогам работы производятся в целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу. При премировании учитывается успешное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей в соответствующем периоде, достижение и превышение плановых показателей работы Учреждения, установленных вышестоящим органом, своевременная и качественная подготовка материалов и документов, участие в реализации национальных проектов, государственных программ Российской Федерации и Удмуртской Республики, высокий уровень организации и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Размеры, периодичность, условия выплаты, порядок и показатели премиальных выплат по итогам работы определяются локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением.

23. Иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу производятся на основании приказа руководителя Учреждения в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения), знаменательными и памяtnыми датами, получением государственных и отраслевых наград и поощрений.

Размеры и порядок установления иных выплат, направленных на стимулирование работников Учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, определяются локальными нормативными актами Учреждения.

24. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, в том числе за счет экономии по фонду оплаты труда, полученной в результате оптимизации штатной численности Учреждения, при условии, что это не приведет к уменьшению объема и ухудшению качества оказываемых государственных услуг, а также средств Учреждения от приносящей доход деятельности.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя Учреждения в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

III. Особенности оплаты труда педагогических работников Учреждения

1. Основные условия оплаты труда педагогических работников Учреждения

25. Основная часть месячной заработной платы педагогических работников определяется путем умножения суммы размера ставки заработной платы по соответствующей должности, надбавки за квалификационную категорию и надбавки за почетное звание на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю на ставку.

26. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу выплачиваются ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

27. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу определяются один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, и закрепляются в тарификационных списках.

28. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачиваются:

основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу, установленные до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки и о догрузке другой педагогической работой в течение года не позднее чем за два месяца.

29. За время работы в период зимних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного

персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета ежемесячных выплат стимулирующего характера, установленных до начала нового учебного года, основной части месячной заработной платы, выплат за дополнительную работу, установленных на период, предшествующий началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса), по указанным выше причинам.

30. Педагогическим работникам, поступившим на работу во время летних каникул, заработная плата до начала учебного года выплачивается из расчета должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за квалификационную категорию и надбавки за почетное звание.

31. Оплата труда педагогических работников за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников, производится дополнительно по часовым ставкам.

При замещении свыше двух месяцев производится перерасчет основной части месячной заработной платы преподавателей со дня начала замещения за все часы фактической учебной нагрузки в порядке, предусмотренном пунктом 25 настоящего Положения.

2. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Учреждения

32. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих преподавателей и других педагогических работников, продолжавшиеся не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы.

33. Размер оплаты за один час указанной педагогической и преподавательской работы педагогических работников определяется путем деления суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за квалификационную категорию и надбавки за почетное звание за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

34. Руководитель Учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

для лиц, не имеющих ученой степени, – в размере 0,1;

для доцентов, кандидатов наук – в размере 0,15;

для профессоров, докторов наук – в размере 0,2.

Ставки почасовой оплаты труда определяются путем умножения 2400 рублей на размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

На ставку почасовой оплаты труда начисляется районный коэффициент в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

При определении абсолютного размера ставки почасовой оплаты труда округление осуществляется до целого рубля в сторону увеличения.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

35. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

3. Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам Учреждения

36. Педагогическим работникам Учреждения, кроме выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктами 10 – 15 настоящего Положения, устанавливаются выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, к которым относятся проверка письменных работ, заведование кабинетами, руководство предметными и методическими комиссиями.

Размеры выплат за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, и порядок их установления определяются локальным нормативным актом Учреждения, утвержденным руководителем Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

4. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам Учреждения

37. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда педагогическим работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) премиальные выплаты по итогам работы;
- 3) надбавка за наличие ученой степени;
- 4) надбавка за наличие почетного звания;
- 5) надбавка за наличие квалификационной категории;
- 6) выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением;
- 7) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

38. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Размер, периодичность, порядок, показатели и условия выплаты определяются локальными нормативными актами Учреждения в установленном законодательством порядке.

39. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в целях стимулирования педагогических работников, а также поощрения за выполненную работу по итогам за месяц, квартал, год.

Решение о премировании педагогических работников принимается руководителем Учреждения. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда Учреждения и средств Учреждения от приносящей доход деятельности в соответствии с локальными нормативными актами, принятыми в установленном законодательством порядке.

40. Надбавка за наличие ученой степени доктора наук или кандидата наук устанавливается педагогическим работникам в размере 20 или 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) соответственно при соответствии ученой степени профилю деятельности Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемой дисциплине).

Надбавка за наличие ученой степени доктора наук или кандидата наук устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

41. Надбавка за наличие почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики устанавливается педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемой дисциплине):

за почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Народный», – в размере 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);

за почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», – в размере 15 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

При наличии у работника двух или более почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований.

42. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам:

за высшую квалификационную категорию – в размере 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);

за I квалификационную категорию – в размере 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

43. Надбавки за наличие ученой степени, квалификационной категории начисляются пропорционально отработанному времени.

44. Выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения.

45. Иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу производятся на основании приказа руководителя Учреждения в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения), знаменательными и памятными датами, получением государственных и отраслевых наград и поощрений.

IV. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

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

47. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в размере 9 553 рубля.

48. Должностной оклад заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается руководителем Учреждения на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера округляются до рубля в сторону увеличения.

49. Руководителю Учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и порядке, предусмотренных пунктами 10 – 15 настоящего Положения.

50. Руководителю Учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) надбавка за выслугу лет;
- 2) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) надбавка за наличие почетного звания;
- 4) надбавка за качество выполняемых работ;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы;

б) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

51. Руководителю Учреждения установление надбавки за выслугу лет производится в порядке, определяемом пунктами 17 – 18 настоящего Положения, на основании приказа министра по представлению Комиссии Министерства по установлению стажа государственной гражданской службы гражданским служащим Удмуртской Республики и руководителям государственных учреждений Удмуртской Республики, подведомственных Министерству. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру установление надбавки за выслугу лет производится на основании приказа руководителя Учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения, порядок их назначения и отмены, периодичность, а также критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы руководителя Учреждения, устанавливаются министром с учетом целевых показателей эффективности работы Учреждения.

52. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются в порядке, определяемом настоящим Положением, приказом руководителя Учреждения в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

53. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, а также за счет средств Учреждения от приносящей доход деятельности.

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются с учетом обеспечения непревышения установленного Министерством предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя, а также получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Условия оплаты труда заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера устанавливаются с учетом обеспечения непревышения установленного Министерством предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности Учреждения и работы заместителей руководителя, главного бухгалтера, а также получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

V. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения

54. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели законом Удмуртской Республики о бюджете Удмуртской Республики на соответствующий финансовый год и плановый период, а также средств Учреждения от приносящей доход деятельности.

55. При планировании фонда оплаты труда работников Учреждения, формируемого за счет средств бюджета Удмуртской Республики, предусматриваются средства на выплаты работникам (в расчете на год):

1) для выплаты работникам (за исключением педагогических работников):

оклада (должностного оклада) – в размере 12 окладов (должностных окладов);

надбавки за интенсивность и высокие результаты работы – в размере 1,2 должностного оклада работников, занимающих должности служащих;

надбавки за выслугу лет – в размере 3,6 должностного оклада работников, занимающих должности служащих;

надбавки за наличие почетного звания – в размере фактических величин (в случае наличия у работников соответствующего основания);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в ночное время), – в размере фактических величин, исчисляемых в минимальном размере, установленном Правительством Российской Федерации;

2) для выплаты педагогическим работникам:

должностного оклада (ставки заработной платы) – в размере 12 должностных окладов (ставок заработной платы);

надбавки за наличие почетного звания, ученой степени – в размере фактических величин (в случае наличия у работников соответствующего основания);

выплат компенсационного и стимулирующего характера – в размере 3 должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников.

Фонд оплаты труда формируется с учетом районного коэффициента.

VI. Заключительные положения

56. В случаях, установленных локальными нормативными актами, работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь, размер которой определяется индивидуально в каждом конкретном случае, за счет экономии фонда оплаты труда работников Учреждения, а также средств Учреждения от приносящей доход деятельности. Решение об оказании материальной помощи работникам, в том числе заместителям руководителя, главному бухгалтеру, и ее размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения и ее размерах принимает министр на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

