



18.08.2015 300 №

18.08.2015 № 300

Шупашкар хули

г. Чебоксары

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного учреждения Чувашской Республики, занятых в сфере управления вопросами общего характера

Во исполнение Закона Чувашской Республики «Об упорядочении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики» Кабинет Министров Чувашской Республики **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственного учреждения Чувашской Республики, занятых в сфере управления вопросами общего характера.

2. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке из республиканского бюджета Чувашской Республики государственному учреждению Чувашской Республики.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на Администрацию Главы Чувашской Республики.

4. Настоящее постановление вступает в силу через десять дней после дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 23 января 2015 года.

Председатель Кабинета Министров
Чувашской Республики – **И.И. Торин**



УТВЕРЖДЕНО
постановлением Кабинета Министров
Чувашской Республики
от 18.08.2015 № 300

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного учреждения
Чувашской Республики, занятых в сфере управления
вопросами общего характера

I. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственного учреждения Чувашской Республики, занятых в сфере управления вопросами общего характера (далее – Положение), разработано в соответствии с Законом Чувашской Республики «Об упорядочении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики» и устанавливает общие принципы оплаты труда работников государственного учреждения Чувашской Республики, занятых в сфере управления вопросами общего характера (далее – учреждение), находящегося в ведении Администрации Главы Чувашской Республики.

1.2. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае если месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то ему устанавливается доплата, обеспечивающая оплату труда работника не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

II. Условия и порядок оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в со-

ответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Чувашской Республики, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

2.1.2. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.3. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.1.4. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников учреждения самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.5. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858):

Наименование должности	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» (1 квалификационный уровень)	
Юрисконсульт, бухгалтер, специалист по связям с общественностью	7200

2.1.6. К должностному окладу предусматривается установление персонального повышающего коэффициента.

Решение о введении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника учреждения на персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении ежемесячных и иных дополнительных выплат.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки,

сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу – 1,0.

Руководителю учреждения персональный повышающий коэффициент к должностному окладу не устанавливается.

2.2. Компенсационные выплаты

2.2.1. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении должностей, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам работников либо в виде фиксированных денежных сумм.

2.2.3. При совмещении должностей, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника размер установленной выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер установленной выплаты не может превышать размер должностного оклада по совмещаемой должности или должности временно отсутствующего работника учреждения.

2.2.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.2.6. Выплаты компенсационного характера назначаются без учета других видов выплат и производятся одновременно с заработной платой.

2.3. Стимулирующие выплаты

2.3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с рекомендуемыми размерами и условиями их осуществления, определенными настоящим Положением.

2.3.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды ежемесячных выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

2.3.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения за интенсивность и напряженность работы, а также за качество выполняемых работ, оказываемых услуг.

Показатели и критерии оценки интенсивности и напряженности труда работников учреждения, а также размер и порядок выплаты устанавливаются коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Рекомендуемый размер указанной выплаты устанавливается до 100 процентов должностного оклада.

Руководителю учреждения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливаются.

2.3.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу работника учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях сферы управления.

В общий стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, также включается время работы на аналогичных должностях в других организациях независимо от форм собственности, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности в учреждении (далее – стаж работы). Периоды работы в указанных должностях не должны превышать пять лет.

Рекомендуемый размер выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

стаж работы	(процентов)
от 3 до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 до 23 лет	25
от 23 лет	30.

Руководителю учреждения выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет не устанавливаются.

2.3.5. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются по результатам выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, а также размер и порядок выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Размер премиальных выплат по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностным окладам.

2.3.6. Премияльные выплаты по итогам работы руководителю учреждения выплачиваются в соответствии с пунктом 3.3 настоящего Положения.

2.3.7. Основанием для осуществления стимулирующих выплат является приказ руководителя учреждения с указанием конкретных размеров этих выплат каждому работнику учреждения.

2.3.8. Выплаты стимулирующего характера назначаются без учета других видов выплат и осуществляются одновременно с заработной платой.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения

3.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, предусмотренных настоящим Положением, и выплат стимулирующего характера, предусмотренных абзацем четвертым пункта 2.3.2 настоящего Положения.

3.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключенным между Администрацией Главы Чувашской Республики и руководителем учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения устанавливается Администрацией Главы Чувашской Республики в кратности от 1 до 3.

3.3. Премияльные выплаты по итогам работы руководителю учреждения осуществляются по решению Администрации Главы Чувашской Республики с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя (не более трех должностных окладов в год).

Порядок определения размера и условия премиальных выплат по итогам работы руководителю учреждения, а также перечень показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя устанавливаются распоряжением Администрации Главы Чувашской Республики.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает в себя все должности служащих данного учреждения.

4.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе привлекать граждан на условиях договора гражданско-правового характера за счет средств, предусмотренных в республиканском бюджете Чувашской Республики на обеспечение выполнения функций учреждения.

4.3. Увеличение (индексация) должностных окладов работников производится в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми на основании соответствующих нормативных правовых актов Кабинета Министров Чувашской Республики.

4.4. За счет экономии фонда оплаты труда работникам учреждения оказывается материальная помощь.

Материальная помощь выплачивается работникам учреждения в размерах и на условиях, установленных коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании распоряжения Администрации Главы Чувашской Республики.
