

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА БАРНАУЛА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

26.04.2016

№707

Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр тестирования Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»

{в редакции:

постановления от 14.06.2017 № 1175;

постановления от 08.09.2017 № 1864}

В соответствии со статьями 129, 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города от 22.12.2008 № 4368 «Об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Барнаула», в целях установления оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр тестирования Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр тестирования Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (приложение).

2. Постановление распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2016.

3. Пресс-центру (Павлинова Ю.С.) опубликовать постановление в газете «Вечерний Барнаул» и разместить на официальном Интернет-сайте города Барнаула.

4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации города по социальной политике Артемова А.В.

Глава администрации города С.И. Дугин

Приложение

к постановлению администрации
города от 26.04.2016 № 707

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр тестирования Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»

1. Общие положения

1.1. Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр тестирования Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 129, 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города от 22.12.2008 № 4368 «Об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Барнаула» и регулирует

правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр тестирования Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (далее - Учреждение).

1.2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников Учреждения:

рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов (ставок) (далее - оклады (ставки);

порядок установления окладов (ставок);

порядок выплат компенсационного характера;

порядок выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера;

полномочия руководителя Учреждения.

1.3. Положение соответствует единым принципам оплаты труда работников Учреждения на основе применения рекомендуемых минимальных должностных окладов руководителей и специалистов и рекомендуемых минимальных ставок по профессиям рабочих, выплат компенсационного и стимулирующего характера, государственным гарантиям по оплате труда.

1.4. Система оплаты труда устанавливает:

зависимость величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда;

индивидуальный подход к использованию различных видов стимулирования за качественный результат работ в соответствии с критериями, определенными разделом 5 Положения.

1.5. Объем средств, направляемых на оплату труда работников Учреждения, не подлежит сокращению, за исключением реорганизации, ликвидации организации.

1.6. Экономия средств по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты в соответствии с коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами Учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника Учреждения, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.2. Заработная плата работника Учреждения предельными размерами не ограничивается.

2.3. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.4. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых Учреждению на текущий финансовый год, за счет средств бюджета города и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.5. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени (неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, в том числе с разделением рабочего дня на части), производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Пункт 2.5. {в редакции постановления от 08.09.2017 № 1864}.

2.6. Месячная заработная плата работников Учреждения, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в

Алтайском крае, а при его отсутствии - не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

3. Порядок установления должностных окладов

Размеры должностных окладов работникам Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения (далее – руководитель) на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным группам на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемых работ (приложение).

Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным группам проводится на основании приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», от 18.07.2008 №342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации».

4. Доплаты и надбавки компенсационного характера

4.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам Учреждения устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера:

за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

за работу в местности с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

4.2. Работникам Учреждения, занятым на работах с тяжелыми, вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, устанавливается повышенная оплата труда по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости работников на этих рабочих местах.

4.3. Работникам Учреждения производится доплата за работу в ночное время (с 22.00 час. до 06.00 час.) в размере не менее 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника Учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника Учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.6. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания устанавливаются работнику при совмещении им профессий (должностей) или при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

4.9. Районный коэффициент устанавливается в размере, определенном действующим законодательством, и начисляется на заработную плату, включая должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.10. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера и порядок их установления определяются руководителем и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, с учетом мнения представительного органа работников.

Пункт 4.10 {в редакции постановления от 14.06.2017 № 1175}

5. Стимулирующие выплаты

5.1. В целях мотивации к труду, качественной и эффективной работе устанавливаются стимулирующие выплаты:

- за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за сложность и напряженность работ;
- ежемесячная премия;
- премия по итогам работы за год.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда формируется в размере не менее 30 процентов в пределах утвержденных ассигнований на соответствующий финансовый год и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Объем стимулирующей части устанавливается Учреждением самостоятельно.

5.2. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, в течение которых замещались должности в государственных и (или) муниципальных учреждениях.

Размеры надбавки устанавливаются (в процентах от должностного оклада (ставки) при выслуге лет:

- от 1 до 5 лет – 10 процентов;
- от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- свыше 15 лет – 25 процентов.

5.3. Конкретный размер ежемесячной надбавки за сложность и напряженность устанавливается руководителем с учетом мнения представительного органа работников в размере, не превышающем 30% от оклада (ставки).

5.4. Работникам Учреждения в целях поощрения за выполненную работу может устанавливаться ежемесячная премия. Конкретный размер премии определяется руководителем в процентах к должностному окладу в соответствии со следующими критериями:

качественное и своевременное составление и предоставление статистической, планово-отчетной, финансовой и другой информации;

внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;

другие показатели в зависимости от результатов труда и вклада работника при выполнении своей трудовой функции.

5.5. Премия по итогам работы за год устанавливается руководителем при наличии экономии фонда оплаты труда, образовавшейся в конце финансового года, и максимальным размером не ограничивается.

5.6. Премии работникам, отработавшим неполный месяц (год) устанавливаются пропорционально отработанному времени с учетом личного вклада.

5.7. Размеры и условия стимулирующих выплат работникам Учреждения устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

6. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения

6.1. Оплата труда руководителя устанавливается при заключении трудового договора с комитетом по физической культуре и спорту города Барнаула (далее – комитет), заместителя руководителя и главного бухгалтера – руководителем Учреждения.

6.2. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается приказом комитета по физической культуре и спорту города Барнаула и не может превышать пятикратный размер.

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников Учреждения рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Пункт 6.3. {в редакции постановления от 14.06.2017 № 1175}

6.4. Должностной оклад руководителя определяется в трудовом договоре на 70-80% выше средних размеров окладов работников Учреждения, отнесенных к перечню профессиональных квалификационных групп.

Пункт 6.4. {в редакции постановления от 14.06.2017 № 1175}

6.5. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

6.6. Руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 Положения.

6.7. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру предусматриваются выплаты стимулирующего характера согласно разделу 5 Положения.

6.8. Комитетом устанавливаются руководителю следующие стимулирующие выплаты:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за качество работы;
премия.

6.9. Надбавка за выслугу лет руководителю устанавливается в соответствии с пунктом 5.2 раздела 5 Положения.

6.10. Размер надбавки за качество работы определяется ежеквартально, в пределах общего объема фонда оплаты труда, на основе критериев оценки и целевых показателей эффективности работы Учреждения, утвержденных приказом комитета.

6.11. Руководителю может устанавливаться единовременная премия по итогам работы за год (квартал), к профессиональным праздникам в соответствии с приказом комитета.

7. Полномочия руководителя Учреждения

Руководитель Учреждения:

утверждает структуру и штатное расписание Учреждения;

определяет размеры должностных окладов (ставок) работников Учреждения;

устанавливает объем работ, нормы труда, нормы выработки работников Учреждения на каждом рабочем месте, если они не установлены федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

определяет порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом, что устанавливается в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

Первый заместитель главы администрации города, руководитель аппарата П.Д. Фризен

Приложение

к Примерному положению о системе оплаты
труда работников муниципального бюджетного
учреждения «Центр тестирования Всероссийского
физкультурно-спортивного комплекса
«Готов к труду и обороне»

РАЗМЕРЫ

рекомендуемых минимальных должностных окладов (ставок) работников

| Квалификационный уровень | Наименование должности | Рекомендуемый минимальный должностной оклад (руб.) |
|--|-----------------------------|--|
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» | | |
| 1 | Уборщик служебных помещений | 4200,00 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня» | | |
| 3 | Системный администратор | 8209,00 |
| Должности, | | |

| | | |
|--|---------------------------|---------|
| не включенные в профессиональные квалификационные группы | | |
| | Администратор базы данных | 8209,00 |