ПРИЛОЖЕНИЕ

 к постановлению

администрации Суровикинского

муниципального района

от 21 июня 2016 г. № 898

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных учреждений – централизованных бухгалтерий Суровикинского муниципального района Волгоградской области

1.Общие положения

1.1.Настоящее Положение разработано на основе нормативных правовых актов Российской Федерации, Волгоградской области и Суровикинского муниципального района Волгоградской области, регулирующих вопросы оплаты труда, и вводится с целью обеспечения гарантий и упорядочения оплаты труда работников муниципальных учреждений – централизованных бухгалтерийСуровикинского муниципального района Волгоградской области(далее – учреждения), поощрения инициативы добросовестного выполнения служебных обязанностей, материального стимулирования труда, повышения качества и роста производительности труда работников указанной категории.

1.2.Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждений, и включает в себя:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников учреждений;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения;

другие вопросы оплаты труда.

1.3.Муниципальное учреждение – централизованная бухгалтерия Суровикинского муниципального района Волгоградской области (далее – учреждение) самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников, включая оклады (должностные оклады), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

1.4.Руководитель учреждения самостоятельно формирует штатный состав работников учреждения, назначает на должность и освобождает от занимаемой должности работников учреждения, заключает с ними трудовые договоры, утверждает должностные инструкции работников учреждения, принимает к работникам учреждения меры поощрения и дисциплинарного взыскания.

1.5.Заработная плата работнику учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда.

Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.6.Выплаты по заработной плате работникам учреждения осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного на календарный год.

1.7.Фонд оплаты труда работников учреждения определяется исходя из окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Волгоградской области и Суровикинского муниципального района Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда, настоящим Положением.

1.8.Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет средств бюджета Суровикинского муниципального района Волгоградской области исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных ассигнований в части оплаты труда работников учреждения.

1.9.Средства от сложившейся экономии по фонду оплаты труда работников учреждения могут направляться на выплаты стимулирующего характера и материальной помощи.

1.10.Индексация заработной платы работникам учреждения производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.Основные условия оплаты труда работников учреждений

2.1.Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда согласно приложению к настоящему Положению.

2.2.Конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

размеров базовых окладов, установленных учредителем;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3.Конкретный размер оклада (должностного оклада) по всем должностям (профессиям), входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня», установленного Законом Волгоградской области, регулирующим отношения, связанные с оплатой труда работников государственных учреждений Волгоградской области, и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено действующим законодательством о труде Российской Федерации.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня», установленный Законом Волгоградской области, регулирующим отношения, связанные с оплатой труда работников государственных учреждений Волгоградской области, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов) работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.4.Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

2.5.Индексация базовых окладов (должностных окладов) работников учреждения производится в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, утвержденных решением Суровикинской районной Думы о бюджете Суровикинского муниципального района. При индексации базовых размеров окладов (должностных окладов) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.6.Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.7.Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.8.Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимального размера оплаты труда(МРОТ), установленного федеральным законодательством.

2.9.Заработная плата работников учреждения максимальными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.10. Условия оплаты труда, включающие в себя размер оклада (должностного оклада) работника учреждения, условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор с работником.

3.Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера

3.1.К выплатам компенсационного характера работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений) относятся:

а)выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - четыре процента оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - до шести процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - до восьми процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится;

б)выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда при выполнении работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника, которому производится доплата, за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада) временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере 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 двойной дневной или часовой ставки заработной платы [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Размер (фиксированный или предельный) повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и тому подобное) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в локальном нормативном акте учреждения.

3.2.Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) работников и не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3.Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4.Перечень должностей(профессий), по которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, конкретные виды выплат компенсационного характера из числа предусмотренных пунктом 3.1 настоящего раздела, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются в локальном нормативном акте учреждения с учетом рекомендаций учредителя.

4.Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1.С целью повышения мотивации качественного труда и поощрения работников учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений) за выполненную работу могут предусматриваться следующие выплаты стимулирующего характера:

1)выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а)надбавка за интенсивность.

Надбавка за интенсивность выплачивается за трудоемкость и напряженность работы(в том числе по показателям, определяемым нормативными актами учреждения), что предполагает:

специфику выполняемых задач и большое их разнообразие;

обеспечение большей производительности, выполнение больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов(материальных, трудовых, временных и других);

особый режим работы(связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы программно-технических средств, информационных ресурсов и информационно-телекоммуникационной сети Интернет);

знание и применение компьютерной техники;

владение навыками работы в прикладных программных продуктах;

выполнение непредвиденных, срочных и неотложных работ, функций, требующих повышенного внимания и концентрации, в том числе не входящих в должностные обязанности;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

фактическую загрузку и непосредственное участие, личный вклад в реализации национальных проектов, государственных, муниципальных и ведомственных целевых программ, решений, заданий и поручений федеральных и региональных органов власти и органов местного самоуправления;

наличие других факторов, характеризующих интенсивность;

Размер надбавки за интенсивность устанавливается на определенный срок(месяц, квартал, полугодие, год) в течение календарного года в процентах от оклада (должностного оклада) работника учреждения на основании приказа руководителя учреждения, в котором указываются основания (критерии) для установления определенных размеров надбавки конкретному работнику учреждения и период ее выплаты.

С учетом фактических результатов работы работника учреждения и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер надбавки за интенсивность может быть досрочно пересмотрен или отменен локальным актом учреждения.

б)персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течении соответствующего календарного года;

2)выплаты за качество выполняемых работ:

а)надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику учреждения с учетом разработанных учреждением критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы за:

добросовестное, своевременное и полное выполнение должностных обязанностей, тщательность, точность в исполнении работы;

наличие дополнительной подготовки, позволяющей более качественно выполнять поставленные задачи, подтвержденной документом о соответствующем уровне образования и (или) квалификации (диплом, свидетельство об окончании курсов повышения квалификации, о профессиональной переподготовке и т.д.);

знание законодательства, объем информации, которой владеет работник для исполнения своих должностных обязанностей;

компетентность работника в принятии решений;

способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве;

практический опыт по занимаемой должности(профессии);

способность к творчеству, внесение предложений по улучшению и оптимизации работы, разработку эффективных предложений по совершенствованию и повышению эффективности деятельности учреждения;

соблюдение регламентов, стандартов, технологии, требований к процедурам при выполнении работ;

соблюдение установленных сроков выполнения работ;

уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации);

качественную подготовку и обеспечение рабочего процесса при выполнении работ, связанных с уставной деятельностью учреждения;

поддержание высокого качества обеспечения деятельности учреждения;

исполнение сроков сдачи отчетов, заявок, качество и достоверность предоставляемой информации;

отсутствие нарушений в финансово-хозяйственной деятельности;

наличие других факторов, характеризующих качество выполняемых работ;

Размер надбавки за качество выполняемых работ устанавливается на определенный срок(месяц, квартал, полугодие, год) в течение календарного года в процентах от оклада (должностного оклада) работника учреждения на основании приказа руководителя учреждения, в котором указываются основания (критерии) для установления определенных размеров надбавки конкретному работнику учреждения и период ее выплаты;

б)надбавка за квалификационную категорию(классность) устанавливается водителям автомобилей за присвоенную квалификационную категорию в следующих размерах: водителям 2-го класса – 10 процентов и водителям 1-го класса – 25 процентов от оклада (должностного оклада).

Вопрос присвоения (повышения) класса рассматривается квалификационной комиссией учреждения на основании заявления водителя.

Квалификационные категории «водитель автомобиля второго класса», «водитель автомобиля первого класса» могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств.

Квалификационная категория «водитель автомобиля первого класса» может быть присвоена водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля второго класса» не менее двух лет.

Квалификационная категория «водитель автомобиля второго класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

Наличие в трудовой книжке записи об установлении классности(квалификации) водителя с присвоением водителю 2-го или 1-го класса с предыдущих мест работы является основанием для выплаты надбавки за квалификационную категорию(классность).

Надбавка за квалификационную категорию(классность) выплачивается за фактическое время работы в качестве водителя (за время ремонта надбавка выплачивается пропорционально фактически отработанному времени на автомобиле). Необходимым условием выплаты надбавки за квалификационную категорию(классность) является наличие в учреждении положения о присвоении классности водителям.

Суммарный размер выплат по надбавкам, указанным в подпунктах 1, 2 настоящего пункта не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада) в месяц;

3)выплаты за стаж работы по специальности устанавливаются в виде ежемесячной надбавки за стаж работы по специальности в процентах от оклада (должностного оклада) в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 15 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 20 процентов;

при стаже работы более 15 лет - 30 процентов.

Основным документом для определения стажа работы по специальности является трудовая книжка.

Порядок определения стажа работы по специальности устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

При временном заместительстве выплата за стаж работы по специальности начисляется на оклад (должностной оклад) по основной работе.

Установление (изменение) размера выплаты за стаж работы по специальности производится с момента возникновения права на назначение (изменение) данной выплаты.

Установленные выплаты по надбавкам, указанным в подпунктах 1, 2 и 3 настоящего пункта начисляются пропорционально отработанному времени и производятся при окончательном расчете;

4)премиальные выплаты:

а)премия по итогам работы (за квартал, год).

Премия по итогам работы (за квартал, год) выплачивается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Основанием для премирования работников является принятая в учреждении система оплаты труда. Премирование работников производится по результатам их работы в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых задач, возложенных на учреждение, достижения учреждением значений целевых показателей эффективности работы, установленных учредителем, в зависимости от их личного вклада, выраженного в своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, повышении уровня ответственности за порученный участок работы.

Решение о введении каждого конкретного вида премирования принимает руководитель учреждения. В учреждении могут быть введены следующие виды премии по итогам работы: за квартал, за год.

Работникам, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для установления премий, размеры премий устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде.

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов оклада (должностного оклада), премии за год – 300 процентов оклада (должностного оклада). Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) в расчете на год;

б)премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам учреждения единовременно с целью их поощрения за результаты труда по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается за выполнение работ совершаемых безотлагательно, в короткий срок, работ, имеющих большое значение и заслуживающих особого внимания.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада) в расчете на год;

в)единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада).

Не подлежат премированию работники, имеющие действующие дисциплинарные взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение возложенных на них трудовых обязанностей.

Показатели и условия премирования, перечень производственных упущений, за которые работники лишаются премии полностью или частично, размеры премий, алгоритм их расчета, периодичность и сроки их выплаты, источники финансирования, порядок премирования или депремирования различных категорий работников устанавливаются Положением о премировании, утверждаемым учреждением. Структуру Положения о премировании, его содержание учреждение определяет самостоятельно с учетом специфики деятельности учреждения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Премирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения.

4.2.Конкретные виды выплат стимулирующего характера, из числа предусмотренных пунктом 4.1 настоящего раздела, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются в локальном нормативном акте учреждения.

4.3.Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением с учетом рекомендации учредителя.

4.4.Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.5.Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам учреждения (в том числе заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения), устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения

5.1.Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

5.2.Оплата труда руководителя учреждения и оказание ему материальной помощи устанавливаются в соответствии с постановлением администрации Суровикинского муниципального района, утверждающим систему оплаты труда и оказания материальной помощи руководителям муниципальных учреждений, подведомственных администрации Суровикинского муниципального района.

5.3.Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя этого учреждения. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения определяются трудовым договором.

Критериями и особенностями определения должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения являются: количество заместителей руководителя учреждения, распределение обязанностей между заместителями руководителя учреждения и сфера их деятельности, штатная численность работников учреждения, совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям, наличие обособленных подразделений, филиалов и другое.

5.4.Конкретные критерии и особенности определения размеров должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения определяются в локальном нормативном акте учреждения.

5.5.С учетом условий труда заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.6.К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам учреждений относятся:

1)надбавка за стаж работы по специальности.

Данная надбавка устанавливается в соответствии с подпунктом 3 пункта 4.1 раздела 4 настоящего Положения, за исключением случаев, установленных действующим законодательством;

2)персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения, его размерах принимается руководителем учреждения.

Руководителю учреждения при определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу своих заместителей и главного бухгалтера учреждения следует учитывать уровень их профессиональной подготовленности, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливается в размере, не превышающем 200 процентов должностного оклада в месяц;

3)премиальные выплаты.

Премиальные выплаты устанавливаются в соответствии с подпунктом 4 пункта 4.1 настоящего постановления.

5.7.Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения определяются в локальном нормативном акте учреждения.

5.8.При прекращении трудового договора с заместителями руководителя учреждения и главным бухгалтером учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых им выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем пункте совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.Другие вопросы оплаты труда

6.1.Из фонда оплаты труда учреждения работникам (за исключением руководителя учреждения) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных нормативно-правовым актом учредителя, локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором, в размере, не превышающем 200 процентов оклада (должностного оклада) в расчете на год.

Выплата материальной помощи работникам не зависит от продолжительности и результатов их труда.

Решение о выплате материальной помощи работникам учреждения и ее размере принимается руководителем учреждения на основании письменных заявлений работников.

6.2.Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата до минимального размера оплаты труда производится в случае, когда размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

6.3.Виды выплат (доплат, надбавок, повышающих коэффициентов и т.п.) к окладу работников учреждений (в том числе руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров) из числа предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области, нормативными правовыми актами Суровикинского муниципального района Волгоградской области, не указанные в настоящем Положении, устанавливаются в локальном нормативном акте учреждения в размере, определенном указанными нормативными правовыми актами.

6.4.При увольнении работника учреждения доплата до минимального размера оплаты труда и выплаты, указанные в пункте 6.3 настоящего раздела подлежат оплате пропорционально отработанному времени и производятся при окончательном расчете.