Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Чебоксары, находящихся в ведении финансового управления администрации города Чебоксары

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 N 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 10 июня 2020 г. №  283 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, находящихся в ведении Министерства финансов Чувашской Республики», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год администрация города Чебоксары постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений города Чебоксары, находящихся в ведении финансового управления администрации города Чебоксары.

2. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке из бюджета города Чебоксары (определяемого с учетом абзацев второго-пятого пункта 1.2 Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Чебоксары, находящихся в ведении финансового управления администрации города Чебоксары, утвержденного настоящим постановлением).

3.  Управлению информации, общественных связей и молодежной политики администрации города Чебоксары опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации.

4 . Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации города Чебоксары по экономическому развитию и финансам И.Н.Антонову.

Глава администрации города Чебоксары Д.В. Спирин

Утверждено:

постановлением администрации города Чебоксары

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_\_\_\_\_

# Примерное положениеоб оплате труда работников муниципальных учреждений города Чебоксары, находящихся в ведении финансового управления администрации города Чебоксары

# I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений города Чебоксары, находящихся в ведении финансового управления администрации города Чебоксары (далее соответственно –Положение, Финансовое управление), устанавливает общие принципы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Чебоксары, находящихся в ведении финансового управления администрации города Чебоксары.

1.2. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений города Чебоксары, находящихся в ведении Финансового управления (далее соответственно - работник, учреждение), устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Чувашской Республики и органов местного самоуправления города Чебоксары, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих города Чебоксары в финансовом управлении (далее - муниципальные служащие финансового управления).

Указанное в абзаце втором настоящего пункта условие применяется в отношении учреждения, осуществляющего исполнение муниципальных функций, наделенного в случаях, предусмотренных законами, полномочиями по осуществлению муниципальных функций, возложенных на финансовое управление, а также обеспечивающего деятельность финансового управления (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность).

В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих финансового управления определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих финансового управления на установленную численность муниципальных служащих финансового управления и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится финансовым управлением до руководителя учреждения ежегодно не позднее 31 декабря.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.3. Условия оплаты труда работника учреждения, включая размер оклада (должностного оклада) работника, виды и размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы 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.

Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов) (далее - должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются в соответствии с [абзацами вторым - пятым пункта 1.2](#sub_122) настоящего Положения 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.

2.1.2. Рекомендуемые должностные оклады работников учреждения, осуществляющих свою профессиональную деятельность по должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий 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):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада, рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень | бухгалтер, документовед, инженер, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), юрисконсульт, специалист, специалист по кадрам, экономист | 9 390 |
| 4 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» (ведущий специалист) | 10 142 |
| 5 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «главный» (главный специалист, заместитель главного бухгалтера) | 11 623 |
| Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Начальник отдела  | 12 914 |

2.1.3. Рекомендуемые должностные оклады работников учреждения, осуществляющих свою профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада, рублей |

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2 квалификационный уровень  | Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник, рабочий по обслуживанию  | 6 446 |

2.1.4. Рекомендуемые должностные оклады работников учреждения, осуществляющих свою профессиональную деятельность по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Рекомендуемый должностной оклад, рублей |
| Заместитель начальника отдела, заведующий сектором | 11 623 |
| Главный специалист-эксперт, cистемный администратор, менеджер информационных ресурсов, специалист в сфере закупок, специалист по административно-хозяйственному обеспечению | 10 142 |
| Ведущий специалист-эксперт, младший системный администратор, cпециалист по защите информации, специалист по охране труда | 9 390 |
| Специалист 1 разряда | 7 521 |

2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. Работникам учреждения устанавливается в соответствии с [абзацами вторым - пятым пункта 1.2](#sub_122) настоящего Положения выплата компенсационного характера 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 ночное время, выходные и 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 соответствии с [абзацами вторым - пятым пункта 1.2](#sub_122) настоящего Положения в процентах к должностным окладам работников учреждения либо в абсолютных размерах.

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.

2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с [абзацами вторым - пятым пункта 1.2](#sub_122) настоящего Положения коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с рекомендуемыми размерами и условиями их осуществления, определенными настоящим Положением.

2.3.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры и условия установления соответствующих видов выплат стимулирующего характера приведены в [подпунктах 2.3.3-2.3.5](#sub_233) настоящего подраздела.

2.3.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, характеризующих интенсивность и высокие результаты работы. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, а также размер и порядок выплаты устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, характеризующие интенсивность и высокие результаты работы:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование показателей | Критерии оценки |
| Соблюдение требований законодательства Российской Федерации, законодательства Чувашской Республики, муниципальных правовых актов, локальных нормативных актов учреждения, антикоррупционной политики | наличие (отсутствие) замечаний |
| Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка учреждения, надлежащее исполнение трудовых (должностных) обязанностей | наличие (отсутствие) замечаний |
| Своевременная обработка запросов и писем, выдача справок и иных документов, а также проведение консультаций в рамках возложенных функций | наличие (отсутствие) несвоевременно обработанных запросов и писем, количество выданных справок и иных документов, проведенных консультаций |
| Освещение работы учреждения на сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" | количество опубликованной информации  |
| Отсутствие претензий (жалоб) получателей работ к качеству работы работников учреждения | наличие (отсутствие) обоснованных претензий (жалоб) к качеству работы работников учреждения |

Рекомендуемый размер указанных выплат устанавливается до 200 процентов должностного оклада.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя учреждения. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может быть снижена или отменена с учетом выполнения работником установленных показателей в соответствующем периоде.

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 профессиональной сфере.

Рекомендуемый размер выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - стаж работы) устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Процентов |
| От 1 года до 5 лет | 10 |
| От 5 до 10 лет | 15 |
| От 10 до 15 лет | 20 |
| Свыше 15 лет | 30 |

Выплата за стаж работы работникам учреждения осуществляется на основании решения комиссии по установлению стажа работы, состав и порядок деятельности которой определяются локальным нормативным актом учреждения.

Основанием для определения общего стажа работы, дающего право на установление ежемесячной надбавки за стаж, являются трудовая книжка либо документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление ежемесячной выплаты за стаж.

2.3.5. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются по результатам выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения и выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения особо важных, сложных и срочных заданий). Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, а также размер и порядок выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Премиальные выплаты по итогам работы производятся как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностным окладам.

Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения при премировании:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование показателей | Критерии оценки |
| Успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих трудовых (должностных) обязанностей в соответствующем периоде | наличие (отсутствие) дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны руководителя учреждения, руководителя структурного подразделения учреждения, проверяющих органов |
| Своевременное представление месячных, квартальных и годовых отчетов, информации и сведений, выполнение важных, сложных и срочных работ | своевременность представления отчетов, информации и сведений, выполнение (невыполнение) важных, сложных и срочных работ |
| Достижение плановых и нормативных показателей работы структурного подразделения учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы | достижение (недостижение) показателей работы |
| Инициативность работника в освоении, внедрении и применении в работе современных форм и методов работы | количество современных форм и методов организации труда |

Премия по итогам работы руководителю учреждения выплачивается в соответствии с [пунктом 3.7](#sub_38) настоящего Положения.

Премиальные выплаты по итогам работы производятся по решению руководителя учреждения за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения на текущий год.

#

# III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

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

3.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

3.3. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

3.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливается в кратности от 1 до 3.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливается в кратности от 1 до 2.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения необходимо обеспечить непревышение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с [абзацем первым](#sub_35) настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

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

3.6. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [подразделом 2.3 раздела II](#sub_23) настоящего Положения, за исключением выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителя учреждения устанавливаются распоряжением администрации города Чебоксары, для заместителей руководителя, главного бухгалтера - руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда.

3.7. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера - премиальные выплаты по итогам работы с учетом выполнения показателей для определения размера премирования руководителя муниципального учреждения города Чебоксары, находящегося в ведении финансового управления администрации города Чебоксары, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения в соответствии с приложением 1 к Положению.

#

# IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Руководитель учреждения самостоятельно разрабатывает структуру и штатное расписание учреждения исходя из объема средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем.

4.2. Экономия средств фонда оплаты труда работников учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективным договором либо локальным нормативным актом учреждения.

4.3. При предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам учреждения один раз в год выплачивается материальная помощь в размере, равном двукратному размеру оклада (должностного оклада).

4.4. Из средств фонда оплаты труда учреждения может быть оказана материальная помощь работникам учреждения и руководителю учреждения в случае смерти близких родственников, в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, необходимость платного лечения или приобретения дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях (по представлении подтверждающих документов), и в иных случаях в размерах и на условиях, установленных коллективным договором и иным локальным нормативным актом учреждения, но не более одного должностного оклада работника.

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

Материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании распоряжения администрации города Чебоксары.

# V. Обеспечение гарантий работникам учреждения при переходе на новую систему оплаты труда

В случае когда заработная плата работников учреждения с учетом доплат и надбавок в соответствии с Положением окажется ниже установленных должностных окладов с учетом надбавок и доплат, руководитель учреждения обязан выплачивать работникам учреждения разницу в заработной плате в течение всего периода их работы в данном учреждении по занимаемой должности при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работы той же квалификации.

# VI. Заключительные положения

6.1. Увеличение (индексация) должностных окладов работников производится в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми на основании соответствующих муниципальных правовых актов города Чебоксары.

6.2. При увеличении (индексации) должностных окладов работников учреждения размеры должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.