



**АДМИНИСТРАЦИЯ АЛЕКСАНДРОВСКОГО РАЙОНА  
ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

---

27.02.2013г.

с. Александровка

№ 176-п

Об утверждении Рекомендаций по разработке органами местного самоуправления Александровского района - главными распорядителями средств районного бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных муниципальных учреждений

В соответствии с Решением Совета депутатов от 27.03.2009г. № 238 «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Александровского района и муниципальных учреждений Александровского района»:

1. Утвердить прилагаемые Рекомендации по разработке органами местного самоуправления Александровского района - главными распорядителями средств районного бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных муниципальных учреждений.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника финансового отдела Данилову Н.А.

3. Постановление вступает в силу после подписания и подлежит размещению на официальном сайте администрации Александровского района.

**Глава района**

**А.П. Писарев**

Разослано: бухгалтерии администрации района, финансовому отделу администрации района, отделу культуры администрации района, отделу образования администрации района, управлению социальной защиты населения администрации района, отделу молодежной политики, физкультуре, спорта и туризма администрации района, прокурору, в дело.

Рекомендации  
по разработке органами местного самоуправления Александровского района  
- главными распорядителями средств районного бюджета примерных  
положений об оплате труда работников подведомственных  
муниципальных учреждений

### **I. Общие положения**

1. Настоящие рекомендации по разработке органами местного самоуправления Александровского района - главными распорядителями средств районного бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных муниципальных учреждений (далее - Рекомендации) разработаны в целях оказания им практической помощи при разработке примерных положений об оплате труда работников подведомственных муниципальных учреждений (далее - Примерные положения).

2. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений (далее - учреждения), включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с **законодательством** Российской Федерации и Оренбургской области, нормативно-правовыми актами Александровского района, а также с учетом мнения представительного органа работников.

3. При разработке Примерных положений органами местного самоуправления Александровского района - главными распорядителями средств районного бюджета (далее - главные распорядители средств районного бюджета) осуществляется анализ специфики деятельности учреждений, находящихся в их ведении, с целью группировки учреждений по типам в соответствии с их основной уставной деятельностью.

4. Примерные положения разрабатываются на основе действующего законодательства, а также нормативных правовых актов администрации Александровского района.

### **II. Структура и содержание примерного положения**

5. В Примерные положения рекомендуется включать следующие главы:

- 1) Общие положения;
- 2) Порядок и условия оплаты труда;

3) Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

4) Другие вопросы оплаты труда либо заключительные положения.

6. Глава "Общие положения" может содержать:

преамбулу со ссылкой на основания издания Примерного положения (например, Решение Совета депутатов от 27.03.1009г. № 238 "О введении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Александровского района", действующие нормативные правовые акты, регулирующие особенности оплаты труда по виду экономической деятельности, ведомственные нормативные правовые акты);

общее описание применяемой системы оплаты труда и ее основные элементы;

краткую характеристику системы оплаты труда, применяемой для отдельных категорий работников.

7. Глава "Порядок и условия оплаты труда" может содержать:

"Основные условия оплаты труда";

"Компенсационные выплаты";

"Стимулирующие выплаты";

"Условия оплаты труда отдельных категорий работников".

7.1. "Основные условия оплаты труда" включают порядок применения и размеры минимальных окладов (ставок) работников на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), повышающих коэффициентов к окладу по занимаемым должностям.

Минимальные размеры окладов (ставок) работников по соответствующим ПКГ рекомендуется устанавливать с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Затем на основе расчетов по объемам имеющегося бюджетного финансирования может производиться корректировка указанных величин в сторону их повышения.

"Основные условия оплаты труда" могут включать рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ (повышающие коэффициенты к окладу по занимаемым должностям).

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ (повышающие коэффициенты к окладу по занимаемым должностям) рассчитываются на основе осуществления дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание бюджетных учреждений, соответствующих уставным целям областных государственных учреждений и содержащихся в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей областного государственного учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим ПКГ.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ по учреждению (структурному подразделению) не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

Рекомендуется также применять повышающие коэффициенты к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности, предусматривающие категоричность (например, медицинским работникам).

7.2. В "Компенсационных выплатах" виды компенсационных выплат указываются на основе **перечня** видов выплат компенсационного характера, утвержденных Решением Совета депутатов от 27.03.1009г. № 238 "О введении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Александровского района" (далее - перечень видов выплат компенсационного характера).

Руководителям муниципальных учреждений рекомендуется принимать меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

В "Компенсационных выплатах" указывается на порядок установления и размеры компенсационных выплат для районов с неблагоприятными природными климатическими условиями, а также виды выплат компенсационного характера, установленные законодательством.

В частности, устанавливается такая выплата компенсационного характера, как **районный коэффициент**.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента), установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

При разработке примерных положений по оплате труда органами местного самоуправления необходимо учитывать требование **пункта 2.2** Решения Совета депутатов от 27.03.2009 N 238 "О введении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Александровского района "

В соответствии с данным пунктом совокупные выплаты (включающие минимальный оклад (ставка) по соответствующим ПКГ, повышающий коэффициент и компенсационные выплаты) не могут быть меньше заработной платы, которую работник получал на основе Единой тарифной сетки по должности, которую он занимал до введения новых систем оплаты труда.

7.3. "Стимулирующие выплаты" включают перечень (конкретные наименования) и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера.

Данный перечень формируется в соответствии с **перечнем** видов выплат стимулирующего характера, утвержденных Решением Совета депутатов от 27.03.2009г. № 238 "О введении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Александровского района " (далее - перечень видов выплат стимулирующего характера).

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях могут устанавливаться следующие выплаты:

премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ.

При формировании перечня стимулирующих выплат для работников муниципальных учреждений следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в процентном отношении к рекомендуемым минимальным окладам по соответствующим ПКГ.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату

труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

8. Глава "Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера" примерного положения об оплате труда может содержать условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, включая размеры должностных окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата руководителя бюджетного учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров определяется в соответствии с **пунктом 6** Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, утвержденного Решением Совета депутатов от 27.03.1009г. № 238 "О введении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Александровского района "

Для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера предусматривается самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности муниципального учреждения.

Выплаты компенсационного характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру производятся в соответствии с **пунктом 7.2** настоящих Рекомендаций.

Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет ассигнований местного бюджета, централизованных главным распорядителем средств бюджета на эти цели.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

9. Положение можно дополнить главой "Другие вопросы оплаты труда" либо "Заключительные положения", в которой отражаются особенности оплаты труда отдельных категорий работников, иными рекомендациями по условиям оплаты труда работников, которые, по мнению главных распорядителей средств бюджета, целесообразно отразить в положениях по оплате и стимулированию труда работников подведомственных учреждений, с учетом специфики трудовых отношений.

В частности, данная глава может регулировать вопросы оказания из фонда оплаты труда работникам материальной помощи.

Кроме того, в данной главе может определяться порядок делегирования руководителем учреждения руководителям филиалов, структурных подразделений полномочий по определению размеров заработной платы работников филиала (структурных подразделений), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалами на оплату труда (или фондов оплаты труда, резервируемых руководителем для структурных подразделений в целях стимулирования работников данных структурных подразделений).

### **III. Организация работы по формированию примерного положения об оплате труда работников муниципального учреждения**

10. При разработке Примерных положений рекомендуется сформировать рабочую группу из числа специалистов главного распорядителя средств бюджета, руководителей и работников финансового, экономического, правового и кадрового подразделений подведомственных учреждений соответствующего типа и представителей профессиональных союзов, других независимых экспертов.

11. Деятельностью рабочей группы является:

1) проведение анализа с учетом положений нормативных правовых актов Правительства Оренбургской области и министерства труда и занятости населения Оренбургской области и Александровского района:

а) подведомственной сети учреждений;

б) соотношения должностей (профессий) работников, предусмотренных штатными расписаниями учреждений, с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями;

в) законодательных и иных действующих нормативных правовых актов по оплате труда работников;

г) штатной численности работников подведомственных учреждений в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней;

д) штатной численности заместителей руководителей подведомственных учреждений;

е) численности работников, которым в настоящее время установлены выплаты компенсационного характера и их размеры;

ж) численности работников, получающих выплаты стимулирующего характера, соответствующих утвержденному перечню видов выплат, а также иные выплаты, установленные законодательством;

2) разработка предложений по:

- формированию нового штатного расписания учреждения;
- определению окладов (ставок) по соответствующим ПКГ;
- объему централизованных лимитов бюджетных обязательств с учетом исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых главным распорядителем средств бюджета;

- перечню работников, с которыми могут быть заключены срочные трудовые договоры;

- перечню трудовых функций, исполнение которых не требует закрепления в штатном расписании соответствующей должности;

- перечню трудовых функций, которые могут быть переданы для исполнения сторонним организациям на условиях гражданско-правовых договоров.

3) анализ наименований, условий и размеров выплат компенсационного характера, применяемых в соответствии с законодательством в настоящее время;

4) подготовка предложений по рекомендуемым размерам и условиям осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера;

5) разработка критериев оценки эффективности работы различных категорий работников, включающих:

- прямую зависимость результатов работы непосредственно от работника;

- определение целевых показателей работы, достижимых для большинства работников;

- возможность оценки работы по критериям эффективности методами, которые не должны вызывать двойственных толкований и быть понятными для работника;

б) подготовка предложений по условиям оплаты труда руководителей



учреждений, включая размер окладов до 3 средних заработных плат основного персонала, условия премирования руководителей в зависимости от результатов работы учреждений и выполнения целевых показателей;

7) анализ наименований, условий и размеров выплат стимулирующего характера, применяемых в соответствии с законодательством в настоящее время;

8) подготовка предложений по рекомендуемым наименованиям, условиям и размерам выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Решением Совета депутатов от 27.03.1009г. № 238 "О введении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Александровского района".

12. При отработке текста Примерного положения рекомендуется иметь в виду, что заработная плата работников (персонала), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам в соответствии с трудовым договором до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации.

13. Проекты Примерных положений должны быть согласованы с финансовым отделом администрации Александровского района Оренбургской области.