



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЗВЕРЕВО

Ростовской области

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«24» 10 2016 г.

№ 945

г. Зверев

О системе оплаты труда
работников муниципальных
бюджетных учреждений,
подведомственных
Администрации города Зверев

В соответствии с решением городской Думы города Зверев от 30.10.2008г. №383 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений», в целях совершенствования системы оплаты труда, руководствуясь ст.ст. 16, 17 Федерального закона от 06.10.2003г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», ст.ст. 3, 28 Устава муниципального образования «Город Зверев»,

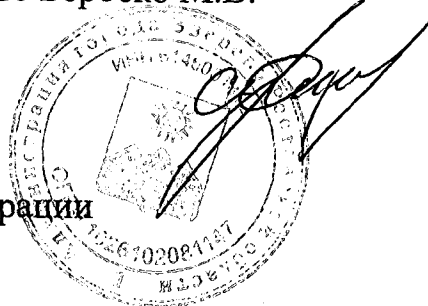
ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить:
 - 1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения здравоохранения г. Зверев согласно приложению №1.
 - 1.2. Положение об оплате труда работников муниципального архива документов по личному составу согласно приложению №2.
 - 1.3. Примерное положение об оплате труда работников аварийно-спасательного формирования Администрации города Зверев согласно приложению № 3.
2. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования на официальном сайте Администрации города Зверев, но не ранее 1 января 2017 г.
3. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя Главы Администрации города Зверев Бербеко М.В.

И.о. Мэра города Зверев

С.П. Орлов

Постановление вносит
Заместитель Главы Администрации
города Зверев
М.В. Бербеко



Примерное положение
об оплате труда работников муниципального
бюджетного учреждения здравоохранения г. Звереве

Раздел 1. Общие положения

1.1 Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения здравоохранения г. Звереве (далее—Примерное положение) включает в себя:

порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального бюджетного учреждения здравоохранения г. Звереве;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
условия оплаты труда руководителя муниципального бюджетного учреждения здравоохранения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

другие вопросы оплаты труда.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения здравоохранения утверждается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Лица (кроме медицинских и фармацевтических работников), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.4. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, 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.

1.6. Заработная плата работников муниципального бюджетного учреждения здравоохранения (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведённую в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального бюджетного учреждения здравоохранения

2.1. Установление должностных окладов (ставок заработной платы).

2.1.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Размеры должностных окладов и ставок заработной платы устанавливаются локальными нормативными актами муниципального бюджетного учреждения здравоохранения самостоятельно, но не ниже минимальных, установленных настоящим примерным положением.

В целях совершенствования порядка установления должностных окладов (ставок заработной платы) средства в структуре заработной платы

перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы) путем сбалансирования структуры заработной платы.

2.1.2. Должностные оклады медицинских и фармацевтических работников муниципального бюджетного учреждения здравоохранения устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (далее—ПКГ) должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее—Минздравсоцразвития России) от 06.08.2007 №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице №1.

Таблица №1

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	5446
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1-й квалификационный уровень	5993
2-й квалификационный уровень	6296
3-й квалификационный уровень	6611
4-й квалификационный уровень	6926
5-й квалификационный уровень	7260
ПКГ «Врачи и провизоры»	
1-й квалификационный уровень	7065
2-й квалификационный уровень	7266
3-й квалификационный уровень	7628
4-й квалификационный уровень	8300
ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждения с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	
1-й квалификационный уровень	8824
2-й квалификационный уровень	9370

Примечания к подпункту 2.1.2:

4-й квалификационный уровень ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» распространяется на медицинских сестер

отделений гемодиализа, эндоскопического отделения (кабинета), осуществляющего лечебные мероприятия в стационаре;

должностной оклад главной медицинской сестре (главному фельдшеру, главной акушерке) устанавливается на 45 – 50 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, определенного согласно пункту 5.2. раздела 5 настоящего приложения;

должности врачей-специалистов, работающих в лечебно-диагностических и вспомогательных структурных подразделениях (клинико-диагностических лабораториях, отделениях функциональной диагностики, кабинетах ультразвуковой диагностики, организационно-методических отделах и т.д.), относятся ко 2-му квалификационному уровню ПКГ «Врачи и провизоры»;

должностной оклад врача скорой медицинской помощи, отнесенного к 3-у квалификационному уровню ПКГ «Врачи и провизоры», повышается на 5 процентов и образует новый должностной оклад;

размеры должностных окладов должностей 4-го квалификационного уровня ПКГ «Врачи и провизоры» распространяются на:

оперирующих врачей-хирургов всех наименований нижеперечисленных хирургических отделений (палат) для взрослых и детей в стационарах:

акушерское (в том числе физиологическое, наблюдательное, патологии беременности), гинекологическое, гнойной хирургии, операционный блок, травматологическое (в том числе травмы кисти), травматолого-ортопедическое, урологическое, хирургическое, челюстно-лицевой хирургии (стоматологическое), эндоскопическое;

врачей-анестезиологов-реаниматологов: отделений (групп, блоков) анестезиологии-реанимации (анестезиологии-реаниматологии), отделений (палат, блоков) для реанимации и интенсивной терапии стационаров больничных учреждений;

врачей-хирургов всех наименований отделений экстренной и планово-консультативной помощи; врачей-эндоскопистов, осуществляющих лечебные мероприятия в стационарах; врачей-патологоанатомов;

врачей-хирургов поликлиник (амбулаторно-поликлинических подразделений) в период их работы в стационаре в порядке чередования на срок не более 3 месяцев в году или 4 месяцев подряд 1 раз в 2 года;

врачей-хирургов при их работе в стационаре и поликлинике (амбулаторно-поликлиническом подразделении), если по объему работы невозможно выделение должности врача-хирурга соответствующей специальности для амбулаторного приема больных по этой специальности.

2.1.3. Должностные оклады работников муниципального бюджетного учреждения здравоохранения, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 2.

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные Квалификационные группы	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» в учреждениях здравоохранения	6615
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	
1-й квалификационный уровень	6926
2-й квалификационный уровень	7266

Примечания к пункту 2.1.3

Должности, предусмотренные пунктом 1.3. приказа Министерства здравоохранения России от 20.12.2012 № 1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников», относятся ко 2-му квалификационному уровню ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг».

2.1.4. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице №3.

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	4992
2-й квалификационный уровень	5233
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
1-й квалификационный уровень	5494
2-й квалификационный уровень	5771
3-й квалификационный уровень	6060
4-й квалификационный уровень	6349
5-й квалификационный уровень	
I – III группы по оплате труда руководителей	8089
IV – V группы по оплате труда руководителей	7707
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	6349
2-й квалификационный уровень	6661
3-й квалификационный уровень	6992
4-й квалификационный уровень	7340
5-й квалификационный уровень	7707
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	
I – III группы по оплате труда руководителей	8498
IV – V группы по оплате труда руководителей	8089
2-й квалификационный уровень	9387

2.1.5. Ставки заработной платы для рабочих профессий устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 4

Таблица №4

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень:	
1-й квалификационный разряд	4103
2-й квалификационный разряд	4342
3-й квалификационный разряд	4596
2-й квалификационный уровень:	Ставка заработной платы

Профессиональные квалификационные группы	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2
Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	устанавливается на один квалификационный разряд выше
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень:	
4-й квалификационный разряд	4879
5-й квалификационный разряд	5163
2-й квалификационный уровень:	
6-й квалификационный разряд	5459
7-й квалификационный разряд	5771
3-й квалификационный уровень	6110
4-й квалификационный уровень	6551

Примечание к подпункту 2.1.5:

4-й квалификационный уровень ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» распространяется на водителя автомобиля «Скорой медицинской помощи», электромеханика по ремонту медицинского оборудования, аппаратчика гидролиза.

2.1.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений муниципального бюджетного учреждения здравоохранения устанавливаются на 5 – 15 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В муниципальном бюджетном учреждении здравоохранения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.1.3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляются по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере не менее 0,04 от должностного оклада (ставки заработной платы), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителем муниципального бюджетного учреждения здравоохранения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.2.2. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, но не более чем до 31 декабря 2018 года, в связи с чем могут быть использованы в целях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.3. 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, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы учреждения здравоохранения при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, выездному персоналу и работникам связи станций (отделений) скорой медицинской помощи за работу в ночное время устанавливается доплата в размере не менее 50 процентов часовой ставки (должностного оклада).

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.

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

По желанию работника, 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.

При установлении доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада, ставки заработной платы определяется путем деления должностного оклада, ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3.6. Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3.7. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, не входящую в должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

3.4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации и областным нормативным правовым актом.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

В муниципальном бюджетном учреждении здравоохранения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников государственных учреждений устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается среднему медицинскому (фармацевтическому) персоналу (персоналу, обеспечивающему условия для предоставления медицинских услуг), младшему медицинскому персоналу (персоналу, обеспечивающему условия для предоставления медицинских услуг), врачам, работникам, имеющим высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование, предоставляющим медицинские услуги (обеспечивающим предоставление медицинских услуг), социальным работникам в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг. Выплата устанавливается срок не более 1 года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена.

Конкретные размеры и порядок установления надбавки утверждаются приказом руководителя муниципального бюджетного учреждения здравоохранения в пределах средств бюджета города, областного бюджета, предусмотренных муниципальному бюджетному учреждению на введение данной выплаты, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, утвержденными локальными нормативными актами, с учетом мнения представительного органа работников.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ в размере до 2,0 устанавливается работникам муниципального бюджетного учреждения в пределах фонда оплаты труда.

4.5.1. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается руководителям, специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и

ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

4.5.2. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

работникам учреждения – руководителем муниципального бюджетного учреждения;

руководителю муниципального бюджетного учреждения – Администрацией г. Зверево.

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального бюджетного учреждения размер надбавки за качество снижается не менее чем на 0,1 от размера надбавки за качество, установленного руководителю муниципального учреждения.

Выплата к должностному окладу за качество выполняемых работ руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается ежеквартально.

Размер выплаты определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент.

4.6. В целях обеспечения стабильности кадрового состава работникам муниципального бюджетного учреждения устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы к должностному окладу (ставке заработной платы). Размеры надбавки за стаж непрерывной работы приведены в таблице № 5:

Таблица №5

Размеры надбавки за стаж непрерывной работы

№ п/п	Перечень учреждений (структурных подразделений)	Категория работающих	Размер надбавки
1	2	3	4
1.	Отделения сестринского ухода	заведующий отделением, врачи, средний медицинский персонал при непрерывной работе: от 3 до 5 лет свыше 5 лет	0,16 0,20
2	Территориальные терапевтические и педиатрические участки в поликлиниках и поликлинических отделениях; кабинеты врачей общей практики (семейных врачей);	заведующий отделением (участком), врачи, средний медицинский персонал при непрерывной работе: от 3 до 5 лет от 5 до 7 лет свыше 7 лет	0,15 0,22 0,30

3.	Отделение скорой медицинской помощи;	Старшие врачи; врачи, средний и младший медицинский персонал выездных бригад*; водители, состоящие в штате выездных бригад, при непрерывной работе в выездных бригадах; от 3 до 5 лет от 5 до 7 лет свыше 7 лет	0,16 0,32 0,48
4.	Учреждения здравоохранения	медицинский и прочий персонал, руководитель учреждения, заместитель руководителя и главный бухгалтер (за исключением предусмотренных в пунктах 1–4 таблицы) при непрерывной работе в учреждениях здравоохранения социального обслуживания населения: от 3 до 5 лет свыше 5 лет	0,08 0,12

Примечания к пункту 4.6:

1. В тех случаях, когда надбавка, предусмотренная пунктами 1–3, не распространяется на работников данного учреждения (подразделений), применяется повышающий коэффициент, предусмотренный пунктом 4 настоящей таблицы.

2. Порядок исчисления срока непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы определяется министерством здравоохранения Ростовской области.

3. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме дежурств на дому).

* За врачами выездных бригад отделений скорой медицинской помощи, перешедшими на должности заведующих отделениями, а также за работниками из числа среднего медицинского персонала выездных бригад отделений скорой медицинской помощи, перешедшими на должности фельдшера (медицинской сестры) по приему вызовов и передаче их выездным бригадам или старшего фельдшера подстанции скорой медицинской помощи, сохраняется надбавка, предусмотренная пунктом 3 настоящей таблицы.

В других случаях на указанные должности (профессии) распространяется надбавка, предусмотренная пунктом 4 настоящей таблицы.

4.7. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам муниципального бюджетного учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры надбавки за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет – 0,08;

от 5 до 10 лет – 0,12;

от 10 до 15 лет – 0,16;

свыше 15 лет – 0,24.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского и прочего персонала в учреждении здравоохранения, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме дежурств на дому) надбавка выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим разделом.

Изменение размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.8. При определении размера выплаты за стаж непрерывной работы и надбавки за выслугу лет применяется сводный коэффициент. Сводный коэффициент не может превышать:

для врачей, среднего медицинского персонала отделения сестринского ухода – 0,32;

для заведующих отделением (участком), врачей, среднего медицинского персонала территориальных терапевтических и педиатрических участков в поликлиниках и поликлинических отделениях; кабинетов врачей общей практики (семейных врачей) – 0,44;

для врачей, среднего и младшего медицинского персонала выездных бригад; водителей, состоящих в штате выездных бригад – 0,64;

для медицинского и прочего персонала, руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения здравоохранения – 0,24.

4.9. В системе оплаты труда работников муниципального учреждения предусматривается премия по итогам работы, выплачиваемая с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемая на основе показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется по решению руководителя муниципального учреждения в соответствии с

Положением о премировании в пределах бюджетных ассигнований (средств обязательного медицинского страхования) на оплату труда работников.

Премирование руководителя муниципального учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным Администрацией г. Зверево.

4.9.1. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

перевыполнение норм нагрузки;

участие в федеральных и региональных программах;

особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

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

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

своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

4.9.2. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

4.9.3. Премирование руководителя муниципального учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности муниципального учреждения, устанавливаемых Администрацией г. Зверево.

4.10. . Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, может направляться как на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, так и другим работникам в соответствии с локальным нормативным актом г. муниципального учреждения.

Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается муниципальным учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте учреждения, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

4.11. С целью стимулирования работников к качественному результату труда работникам муниципального учреждения устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за квалификацию медицинским и педагогическим работникам;

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

выплаты за классность водителям автомобилей.

4.11.1. В целях стимулирования медицинских и педагогических работников, работающих в муниципальном учреждении здравоохранения, к повышению профессиональной квалификации и компетенции устанавливается выплата за квалификацию согласно таблице № 6.

Таблица № 6

Размер выплаты за квалификацию

Наличие квалификационной категории	Муниципальное учреждение здравоохранения
	Медицинские работники*
1	2
Второй	до 0,10
Первой	до 0,15
Высшей	до 0,20

* Распространяется на специалистов с высшим немедицинским образованием, допущенных к выполнению медицинской деятельности.

Специалистам и руководителям структурных подразделений муниципального учреждения из числа медицинских работников устанавливается выплата за квалификацию.

Решение об установлении выплаты за квалификацию принимается руководителем муниципального учреждения.

Квалификационная категория учитывается при установлении выплаты за квалификацию при работе по специальности, по которой работнику присвоена квалификационная категория.

Главной медицинской сестре квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала лечебно-профилактического учреждения.

Врачам – руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Выплата за квалификацию устанавливается при присвоении квалификационной категории, то есть со дня вынесения решения аттестационной комиссией (согласно дате приказа органа, при котором создана данная комиссия).

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается.

Выплата за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме дежурств на дому).

4.11.2. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии:

ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности в размере до 20 процентов от должностного оклада;

ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 12 процентов от должностного оклада;

почетного звания «народный» – до 20 процентов от должностного оклада, «заслуженный» – до 12 процентов от должностного оклада по основной и совмещаемой должности; награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – до 7 процентов от должностного оклада по основной должности.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) надбавка устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.11.3. Выплата за классность водителям автомобилей устанавливаются и водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс – в размере до 23 процентов, 2-й класс – в размере до 9 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.11.4. Система премирования за счет средств обязательного медицинского страхования разрабатывается муниципальным бюджетным учреждением здравоохранения самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

Раздел 5. Условия оплаты труда руководителя муниципального бюджетного учреждения здравоохранения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

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

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения здравоохранения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе, в зависимости от группы по оплате труда руководителей и согласно таблице № 7.

Размер должностного оклада
руководителя учреждения здравоохранения

№п/п	Группа по оплате труда руководителей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	IV	15768
2.	V	15019
3.	Вне группы	13032

5.3. Объемные показатели по отнесению руководителя учреждения к группам по оплате труда руководителей приведены в разделе 6 настоящего приложения.

5.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения (филиала) в соответствии с приказом руководителя.

Должностной оклад заместителя руководителя с высшим медицинским образованием, имеющим специальность «Сестринское дело» («Управление сестринской деятельностью»), устанавливается на 20 – 40 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения (филиала).

5.5. Руководителю учреждения, его заместителям-врачам устанавливается надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию в следующих размерах:

первой квалификационной категории – до 0,15;

высшей квалификационной категории – до 0,20.

Врачу-руководителю учреждения и его заместителям-врачам квалификационная категория учитывается по специальности «Социальная гигиена и организация здравоохранения», «Организация здравоохранения и общественное здоровье» или по клинической специальности.

Руководителю учреждения или заместителям руководителя с высшим медицинским образованием, имеющим специальность «Сестринское дело» («Управление сестринской деятельностью»), квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала.

Выплата за квалификацию устанавливается при присвоении квалификационной категории, то есть со дня вынесения решения аттестационной комиссией (согласно дате приказа органа, при котором создана данная комиссия).

В случае отказа руководителя учреждения, его заместителей из числа медицинских работников от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается.

5.6. С учетом условий труда руководителю муниципального учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты

компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего приложения.

5.7. Руководителю муниципального учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего приложения.

5.8. Врачу-руководителю учреждения здравоохранения и его заместителям-врачам разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с оплатой в размере до 25 процентов должностного оклада врача соответствующей специальности с учетом повышающего коэффициента за квалификацию и выплаты за работу во вредных условиях труда.

Определение размеров заработной платы руководителя и его заместителей-врачей по основной должности и работы по специальности, выполняемой в порядке совмещения, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

5.9. Руководителям муниципального учреждения устанавливается предельное соотношение дохода руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение) в размере от 1 до 4 за финансовый год. Размеры предельного соотношения определяются в соответствии с таблицей №8.

Таблица №8

Размеры предельного соотношения дохода
руководителя муниципального учреждения

Среднесписочная численность (работников списочного состава) (человек)	Размер Предельного соотношения
1	2
От 100 до 250	до 3,5
От 250 до 500	до 4,0

Предельное соотношение заместителей руководителя и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководитель муниципального учреждения, главный бухгалтер и заместитель руководителя по экономическим вопросам.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей больничных и других лечебно-профилактических учреждений, имеющих круглосуточный стационар.

6.1.1. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей больничных учреждений, центров, диспансеров, имеющих стационары, приведены в таблице № 9.

Таблица №9

Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя больничного учреждения, имеющего стационар

Группа по оплате труда руководителей	Число сметных коек
1	2
IV	от 251 до 500
V	от 50 до 250

Примечания к пункту 6.1:

1. При определении величины показателя «число сметных коек» учитывается среднегодовое плановое число коек стационара, а также среднегодовое плановое число коек в дневном стационаре.

2. Больничное и другие лечебно-профилактические учреждения, имеющие круглосуточный стационар, в составе которых созданы диагностические (клинико-диагностические) центры, относятся на 1 группу выше по сравнению с группой, определенной в соответствии с подпунктом 6.1.1.

3. Больничные учреждения, имеющие в своем составе амбулаторно-поликлинические подразделения, которые по показателям, предусмотренным пунктом 6.2. настоящего раздела, могут быть отнесены к той же или более высокой группе по оплате труда, чем это предусмотрено подпунктами 6.1.1 – 6.1.3 настоящего пункта, относятся по оплате труда руководителей к более высокому показателю с увеличением на 1 группу.

6.5. Почасовая оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками учреждения, производится в размерах, определенных таблицей №10.

Таблица №10

Минимальный размер для определения стоимости одного часа врача-консультанта

1	Минимальный размер к ставке заработной платы 1-го квалификационного разряда ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (процентов)
1	2
Профессор, доктор наук, «народный врач»	10,0

Доцент, кандидат наук, «заслуженный врач»	8,0
Лица, не имеющие ученой степени	5,0

Порядок оплаты труда врачей-консультантов, предусмотренный в настоящем пункте, не применяется для оплаты труда врачей, привлекаемых к проведению консультаций в учреждениях, в штатах которых они состоят.

6.6. В соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации в целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским работникам медицинских организаций с их согласия может устанавливаться дежурство на дому.

Время, затраченное на «дежурство на дому» как в дневное, так и в ночное время, учитывается как полчаса за каждый час работы.

В случае вызова работника в учреждение время, затраченное на оказание медицинской помощи, оплачивается за фактически отработанные часы с учетом времени переезда, в ночное время – с учетом доплаты за работу в ночное время.

6.7. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

6.8. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения (филиала) и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения (филиала) на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения – Администрация города Звереве.

6.9. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципального учреждения г. Звереве не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания муниципального учреждения Администрацией города Звереве.

6.10. Примерный перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения:

6.10.1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:

- руководитель учреждения (главный врач);
- заместитель руководителя учреждения;
- главный бухгалтер;
- заместитель главного бухгалтера;
- директор (начальник, заведующий) филиала (отделения) (кроме врачей – руководителей филиала (отделения), не имеющих лицевого счета);
- заместитель руководителя структурного подразделения;
- главная медицинская сестра (акушерка);

главный (администратор, диспетчер, механик, специалист по защите информации, фельдшер, экономист, энергетик);

заведующий архивом;

заведующий производством (шеф-повар);

заведующий складом;

заведующий хозяйством;

начальник (заведующий, руководитель) отдела (гаража, кабинета, лаборатории, отделения) (кроме медицинских и фармацевтических работников – руководителей структурных подразделений);

заместитель начальника (заведующего, руководителя) отдела (гаража, кабинета, лаборатории, отделения) (кроме медицинских и фармацевтических работников – заместителей начальника);

руководитель (заведующий) группы (сектора) (кроме медицинских и фармацевтических работников – руководителей структурных подразделений).

6.10.2. К вспомогательному персоналу относятся работники муниципального учреждения, в функции которых входит выполнение работ по техническому обслуживанию и обеспечению деятельности персонала учреждения (доставка документов, обслуживание компьютерной техники, выполнение канцелярских, секретарских и других работ), техническое и хозяйственное обслуживание зданий и территории (работы по обслуживанию, содержанию и текущему ремонту зданий и сооружений), их охрана, транспортное обслуживание персонала (включая водителей), инженерно-техническое обслуживание, иные работы по обслуживанию персонала, включая дворников, уборщиков служебных помещений, гардеробщика, буфетчицу и других, выполнение финансово-экономических работ, работ по ведению бухгалтерского и кадрового учета и отчетности, правового характера и др.

6.10.3. Конкретный перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала работников муниципального учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством.

Управляющий делами
Администрации г. Зверев



М.О. Конькова

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального
архива документов по личному составу

Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального архива документов по личному составу Администрации города Звереве (далее муниципальный архив) включает в себя:

- порядок установления должностных окладов работников;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Заработная плата работников муниципального архива (без учёта выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, 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.

1.5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном

объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, повышающие коэффициенты к должностным, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.7. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведённую в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов работников муниципального архива.

2.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Размеры должностных окладов и ставок заработной платы устанавливаются локальными нормативными актами муниципального бюджетного учреждения здравоохранения самостоятельно, но не ниже минимальных, установленных настоящим примерным положением.

В целях совершенствования порядка установления должностных окладов (ставок заработной платы) средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы) путем сбалансирования структуры заработной платы.

2.2. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице №1

Таблица №1

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	2-й квалификационный уровень	заведующий архивом	5246

Раздел 2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

Работникам муниципального архива устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

2.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам муниципального архива в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг. Выплата устанавливается на срок не более одного финансового года.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в размере до 50 процентов должностного оклада.

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются Администрацией города Зверево в пределах средств, предусмотренных на введение данной выплаты, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, утверждёнными локальными нормативными актами, с учётом мнения представительного органа работников.

2.4. Выплата к должностному окладу за выслугу лет устанавливается специалистам муниципального архива в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры выплаты к должностному окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 10 процентов;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 15 процентов;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 20 процентов;

при выслуге лет свыше 15 лет – 30 процентов.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в

учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

2.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

2.6. В системе оплаты труда работников муниципального архива предусматривается премия по итогам работы, выплачиваемая с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемая на основе показателей и критериев оценки эффективности труда.

2.6.1. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

2.6.2. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

Управляющий делами
Администрации г. Зверево



М.О. Конькова

Положение
об оплате труда работников аварийно-спасательного формирования
Администрации города Зверево

1. Общие положения

1.1 Положение об оплате труда работников аварийно-спасательного формирования Администрации города Зверево (далее аварийно-спасательное формирование) включает в себя:

- порядок установления должностных окладов работников;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Заработная плата работников аварийно-спасательного формирования (без учёта выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, 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.

1.5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), но обладающие

достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, повышающие коэффициенты к должностным, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.7. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведённую в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов работников аварийно-спасательного формирования

2.1. Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Должностные оклады работников аварийно-спасательного формирования.

2.2.1. Размеры должностных окладов работников, осуществляющих деятельность по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций, обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях, пожарной безопасности, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утверждённых приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее - Минздравсоцразвития России) от 27.05.2008 № 242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах». Размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Наименование должности	Размер должностного оклада, (рублей)
ПКГ третьего уровня		

2-й квалификационный уровень	Спасатель	6055
	спасатель 3 класса	6356
	спасатель 2 класса	6672
	спасатель 1 класса	7006
	спасатель международного класса	7353

2.2.2. В целях сохранения кадрового потенциала, обеспечения дифференциации должностных окладов, исходя из более полного учёта сложности труда работников, должностные оклады увеличиваются на повышающий коэффициент и образуют новый должностной, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения. Повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям составляет:

спасатель, спасатель 3 класса, спасатель 2 класса, спасатель 1 класса, спасатель международного класса, - 2,3.

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам аварийно-спасательного формирования устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении должностей, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере не менее 4 процентов от должностного оклада, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтверждённых результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.2.2. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента её завершения, но не более чем до 31.12.2018, в связи с чем, могут быть использованы в целях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учётом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. Доплата за совмещение должностей устанавливается работнику при совмещении им должностей в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.3. Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объёма выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов в размере 35 процентов от должностного оклада.

3.3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день

производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, 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.

3.3.6. Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4. При установлении доплаты за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, расчёт части должностного оклада, ставки заработной платы определяется путём деления должностного оклада, ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

3.8. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определённым должностям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей работников и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей специалистов и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

Работникам аварийно-спасательного формирования могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;
за качество выполняемых работ;
за выслугу лет;
премиальные выплаты по итогам работы;
иные выплаты стимулирующего характера.

4.2.К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы.

4.4.Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливается работникам аварийно-спасательного формирования до 100 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда:

основному персоналу – за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, выполнение заданий и мероприятий по совершенствованию спасательной службы в поисково-спасательных формированиях, за участие в поисково-спасательных работах и тушении пожаров.

Конкретные размеры и порядок осуществления выплаты утверждаются Администрацией города Зверево в пределах средств бюджета города, предусмотренных на введение данной выплаты, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, утверждёнными локальным нормативным актом, с учётом мнения представительного органа работников.

4.5.Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам аварийно-спасательного формирования в размере до 200 процентов от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определённый период времени в течение соответствующего финансового года.

4.5.1.Выплата к должностному окладу за качество выполняемых работ устанавливается служащим с учётом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

4.5.2.Решение об установлении работникам аварийно-спасательного формирования выплаты за качество выполняемых работ и её размерах принимается заместителем Главы Администрации города Зверево, курирующего вопросы ГО и ЧС.

4.6.Выплата к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам аварийно-спасательного формирования в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях. Размеры выплаты за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет – 10 процентов;

от 5 лет до 10 лет – 15 процентов;
от 10 лет до 15 лет – 20 процентов;
свыше 15 лет – 30 процентов.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.7. Работникам аварийно-спасательного формирования осуществляются премиальные выплаты по итогам работы.

Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и производятся по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учётом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются Администрацией города Зверево и фиксируются в локальном нормативном акте с учётом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется по решению заместителем Главы Администрации города Зверево, курирующего вопросы ГО и ЧС, в соответствии с Положением о премировании.

4.7.1. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

- перевыполнение норм нагрузки;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.7.2. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

4.8. Работникам аварийно-спасательного формирования устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за наличие почётного звания, ведомственного почётного звания (нагрудного знака).

4.8.1. Выплата за наличие почётного звания, ведомственного почётного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, по основному профилю профессиональной деятельности, награждённым ведомственным почётным званием (нагрудным знаком) в размере 15 процентов от должностного оклада по основной должности.

Имеющим почётное звание (нагрудный знак) надбавка устанавливается со дня присвоения почётного звания, награждения нагрудным знаком или со дня предоставления соответствующих документов в Администрацию города Зверево. При наличии у работника двух и более почётных званий и (или)

нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

Раздел 5. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам аварийно-спасательного формирования может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам и её конкретных размерах принимает Мэр города Зверево на основании письменного заявления работника.

Управляющий делами
Администрации г. Зверево



М.О. Конькова