Приложение

к постановлению

администрации города

от 18.01.2022 №59

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Управление централизованного учета и финансового анализа»

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Управление централизованного учета и финансового анализа» (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 №787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Управление централизованного учета и финансового анализа» (далее – Учреждение), финансируемого за счет средств бюджета города Барнаула (далее – бюджет города).

1.2. Положение определяет систему оплаты труда работников Учреждения и включает в себя:

порядок и условия оплаты труда работников Учреждения;

порядок установления и размеры должностных окладов;

порядок установления доплат и надбавок компенсационного характера (далее – компенсационные выплаты);

порядок установления надбавок, премий и выплат стимулирующего характера (далее – стимулирующие выплаты);

условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения;

полномочия руководителя Учреждения в сфере оплаты труда.

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения на основе применения должностных окладов руководителей и специалистов, компенсационных и стимулирующих выплат с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с муниципальными нормативными правовыми актами города Барнаула.

1.4. Система оплаты труда устанавливает:

зависимость величины заработной платы работников Учреждения от их квалификации, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда и режима работы;

индивидуальный подход к использованию различных видов стимулирующих выплат, установленных в Учреждении;

условия для повышения результативности работы Учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника Учреждения, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.2. Заработная плата работника Учреждения предельными размерами не ограничивается.

2.3. Фонд оплаты труда Учреждения формируется в пределах ассигнований, предоставляемых Учреждению на текущий финансовый год за счет средств бюджета города, и состоит из должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4. Объем средств, направленных на оплату труда работников Учреждения, не подлежит сокращению, за исключением случаев реорганизации, ликвидации Учреждения.

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

3. Порядок установления должностных окладов

3.1. Размеры должностных окладов работников Учреждения определяются на основе отнесения должностей работников Учреждения к профессиональным квалификационным группам и по квалификационным уровням в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполненных работ (приложение).

3.2. Отнесение должностей работников Учреждения к профессиональным квалификационным группам проводится на основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

4. Компенсационные выплаты

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

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

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

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

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

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

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

4.5. Районный коэффициент устанавливается в размере, определяемом в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, и начисляется на всю заработную плату, включая должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

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

4.7. Размеры компенсационных выплат и порядок их установления определяются руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников Учреждения (при наличии такого представительного органа).

5. Стимулирующие выплаты

5.1. В целях мотивации работников Учреждения к повышению качества и эффективности работы могут быть установлены следующие виды стимулирующих выплат к должностному окладу работников Учреждения:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

надбавка за качество выполняемой работы;

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

премия по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год);

единовременная премия;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.2. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения формируется в размере до 30 процентов от общего фонда оплаты труда Учреждения за счет ассигнований бюджета города. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда Учреждения, в том числе за счет оптимизации численности работников.

5.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются к должностным окладам работников Учреждения в виде надбавок, премий, выплат и осуществляются по решению руководителя Учреждения.

5.4. Размеры стимулирующих выплат и порядок их установления определяются руководителем Учреждения, определяются коллективным договором, локальными нормативными актами с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников Учреждения (при наличии такого представительного органа).

5.5. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения в размере, не превышающем 30 процентов должностного оклада, за:

успешное выполнение особо важных, сложных или срочных работ, требующих повышенного внимания и трудовых затрат;

высокую профессиональную квалификацию.

5.6. В целях материальной заинтересованности работников Учреждения в конечном результате работы, а также оказания качественных услуг устанавливается надбавка за качество выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда.

5.7. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие качественные показатели работы с учетом выполняемых функций:

отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов;

разработка новых, современных форм и методов в решении вопросов и получение качественного экономического, финансового или социального результата;

превышение плановых показателей работы;

отсутствие обоснованных жалоб;

инициативный и творческий подход к выполнению заданий;

положительная ценностная мотивация специалистов к образовательному процессу;

соблюдение норм служебной и профессиональной этики.

5.8. Конкретный перечень качественных показателей работы и размеры надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, а также за качество выполняемой работы определяется руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников Учреждения (при наличии такого представительного органа) и закрепляется в коллективном договоре, локальном нормативном акте.

Конкретные размеры надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, а также за качество выполняемой работы устанавливаются приказом руководителя Учреждения каждому работнику Учреждения индивидуально, ежемесячно по результатам работы за предыдущий месяц:

руководителям структурных подразделений Учреждения – по представлению заместителей руководителя Учреждения;

работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения, – по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения Учреждения;

работникам, не занятым в структурных подразделениях Учреждения, – по представлению курирующего заместителя руководителя Учреждения.

5.9. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в следующих размерах:

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

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

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

при выслуге лет от 15 лет и выше – 30 процентов должностного оклада.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются периоды работы работников Учреждения
в данном Учреждении, в аналогичных учреждениях, в других организациях по аналогичной специальности, на должностях государственной и муниципальной службы.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается приказом руководителя Учреждения.

5.10. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены премии по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год).

5.11. Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия, при которых работникам Учреждения могут быть снижены размеры премий или работники Учреждения могут быть лишены премии полностью) устанавливаются Положением о премировании работников Учреждения, которое является приложением к коллективному договору или утверждается локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников Учреждения (при наличии такого представительного органа).

Конкретные размеры премий работников Учреждения определяются руководителем Учреждения как в процентах к должностному окладу работника Учреждения, так и в абсолютном размере в соответствии с личным вкладом каждого работника Учреждения в выполнение задач, стоящих перед Учреждением, в случае экономии фонда оплаты труда, образовавшейся по итогам месяца, квартала и в конце финансового года, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

5.12. Премия по итогам работы за определенный период выплачивается в целях обеспечения материальной заинтересованности работников Учреждения в своевременном и качественном выполнении своих должностных (трудовых) обязанностей, повышении ответственности за порученный участок работы.

5.13. Премии по итогам работы за определенный период работникам Учреждения, проработавшим неполный месяц, квартал, год, устанавливаются пропорционально фактически отработанному времени, с учетом личного вклада в результаты работы.

5.14. Премия по итогам работы за определенный период не выплачивается работникам Учреждения:

заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;

имеющим дисциплинарное взыскание на момент издания приказа руководителя Учреждения.

5.15. Единовременная премия выплачивается в целях обеспечения заинтересованности работников Учреждения в своевременном и качественном выполнении своих должностных обязанностей, повышения ответственности за порученный участок работы, за продолжительную и безупречную работу, выполнение заданий особой важности, сложности или срочности, за счет экономии фонда оплаты труда.

Конкретный размер единовременной премии устанавливается приказом руководителя Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или и иного уполномоченного представительного органа работников Учреждения (при наличии такого представительного органа) и максимальным размером не ограничивается.

5.16. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам Учреждения осуществляется единовременная выплата в размере одного должностного оклада один раз в течение одного календарного года.

6. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей
и главного бухгалтера Учреждения

6.1. Директор муниципального казенного учреждения «Управление централизованного учета и финансового анализа» является руководителем Учреждения.

6.2. Оплата труда руководителя Учреждения устанавливается при заключении трудового договора с комитетом по финансам, налоговой и кредитной политике города Барнаула (далее – комитет по финансам) по согласованию с комитетом по развитию предпринимательства, потребительскому рынку и вопросам труда администрации города Барнаула в соответствии с установленными требованиями к квалификации, а его заместителей и главного бухгалтера Учреждения – руководителем Учреждения по согласованию с комитетом по финансам.

6.3. Оплата труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных выплат и стимулирующих выплат, предусмотренных разделами 4, 5 Положения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения) определяется приказом комитета по финансам, осуществляющим функции и полномочия учредителя, и не может превышать пятикратный размер.

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

6.4. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется в трудовом договоре в размере на 40 – 50 процентов выше средних размеров должностных окладов работников Учреждения, отнесенных к соответствующей профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню, предусмотренным приложением к Положению.

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

6.6. Руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 4 Положения.

6.7. Руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру Учреждения предусматриваются стимулирующие выплаты в соответствии с разделом 5 Положения.

6.8. Размер стимулирующих выплат руководителю Учреждения ежеквартально устанавливается приказом комитета по финансам с учетом результатов деятельности Учреждения и критериев оценки руководителя Учреждения.

6.9. Размер стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения ежеквартально устанавливается приказом руководителя Учреждения по согласованию с комитетом по финансам.

7. Полномочия руководителя Учреждения в сфере оплаты труда

7.1. Руководитель Учреждения в пределах фонда оплаты труда:

утверждает структуру и штатное расписание Учреждения;

устанавливает объем работ, нормы труда (трудовые обязанности) работников Учреждения, если они не установлены федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

определяет размеры должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат работникам Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом и устанавливает их в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

7.2. В случае образования экономии фонда оплаты труда в Учреждении сэкономленные средства руководитель Учреждения направляет на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.