АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЕЙСКИЙ РАЙОН

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 29.12.2023 № 1051

г. Ейск

Об Общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район

В соответствии с постановлением Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», статьей 67 Устава муниципального образования Ейский район п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить Общие требования к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Отраслевым (функциональным) органам администрации муниципального образования Ейский район, осуществляющим функции и полномочия учредителей муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда:

1) разработать и обеспечить утверждение нормативным правовым актом администрации муниципального образования Ейский район до 1 января 2024 года положения об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район (внести изменения в указанные положения) в соответствии с настоящим постановлением;

2) учитывать, что финансовое обеспечение расходных обязательств на выполнение функций муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район в части оплаты труда работников осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в бюджете муниципального образования Ейский район.

3. Отделу информатизации администрации муниципального образования Ейский район (Зайцев Б.И.) разместить настоящее постановление на официальном сайте муниципального образования Ейский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Управлению внутренней политики и территориальной безопасности администрации муниципального образования Ейский район (Зиновьев Д.С.) обнародовать настоящее постановление в специально установленных местах для обнародования.

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить по курируемым отраслям на заместителя главы муниципального образования Ейский район Бабичеву Д.А., заместителя главы муниципального образования Ейский район, начальника управления сельского хозяйства и продовольствия Дьяченко М.Д.

6. Постановление вступает в силу со дня его обнародования и распространяется на правоотношения, возникающие с 1 января 2024 года, за исключением подпункта 1 пункта 2, который вступает в силу со дня его обнародования.

Глава муниципального образования
Ейский район Р.Ю. Бублик

Приложение

УТВЕРЖДЕНЫ
постановлением администрации
муниципального образования
Ейский район
от 29.12.2023 № 1051

ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ
к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район

1. Настоящие Общие требования разработаны в целях установления единых подходов к структуре и содержанию положений об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район (далее - Положения об оплате труда), к порядку их разработки и утверждения.

2. Отраслевые системы оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, обязательств отраслевых соглашений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда (далее - учреждения), устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами муниципального образования Ейский район, Положениями об оплате труда и настоящими Общими требованиями.

При изменении (совершенствовании) отраслевых систем оплаты труда сумма выплат работнику по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат,

установленных в абсолютном размере, в действующих системах оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Положения об оплате труда разрабатываются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Ейский район.

4. Положения об оплате труда разрабатываются отраслевыми (функциональными) органами администрации муниципального образования Ейский район, осуществляющим функции и полномочия учредителей учреждений (далее - учредитель), и утверждаются нормативным правовым актом администрации муниципального образования Ейский район.

5. Положение об оплате труда включает следующие разделы:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников учреждений;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

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

другие вопросы оплаты труда.

6. Раздел «Общие положения» включает:

перечень нормативных правовых актов, являющихся основанием для принятия Положения об оплате труда;

общее описание, краткую характеристику применяемой системы оплаты труда и ее основные элементы;

общее описание формирования фонда оплаты труда учреждений, индексации заработной платы работников учреждения;

условие, что оплата труда работников учреждений осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

7. Раздел «Основные условия оплаты труда работников учреждений» включает:

минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждений применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам;

минимальные размеры окладов работников учреждений по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

7.1. Размеры окладов (ставок) работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (ставок), установленных Положением об оплате труда, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

7.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (ставок), установленных Положением об оплате труда;

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

7.3. Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» устанавливается в размере 8121 рубля.

Разница между минимальными размерами окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должна составлять не менее двух процентов.

7.4. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня», установленного пунктом 7.3 настоящих Общих требований.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня», установленный пунктом 7.3 настоящих Общих требований, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

При индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

7.6. При проведении индексации заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

8. Раздел «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера» включает виды, минимальные размеры и порядок применения

выплат компенсационного характера.

8.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждений (в том числе руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений) относятся:

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

8.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

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

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и т. п.) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

8.1.3. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенным законодательством Российской Федерации.

8.1.4. Выплаты работникам, занимающим должности специалистов, работающих в сельской местности.

Размеры и порядок указанных выплат устанавливаются в Положениях об оплате труда и не могут быть ниже установленных законодательством Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Ейский район.

8.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Ейский район), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.3. Выплаты компенсационного характера, минимальные размеры и порядок их применения устанавливаются в Положениях об оплате труда.

8.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работников.

9. Раздел «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» включает виды, минимальные размеры и порядок применения выплат стимулирующего характера.

9.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

9.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

9.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

9.1.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

9.1.4. Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень, ученое звание, ведомственное почетное звание, ведомственные награды.

9.1.5 Премиальные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных и срочных работ;

к отраслевому профессиональному празднику.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

9.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

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

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

9.1.7. Другие виды выплат, установленные Положениями об оплате труда и (или) иными правовыми актами администрации муниципального образования Ейский район.

9.2. Выплаты стимулирующего характера, минимальные размеры и порядок их применения устанавливаются в Положениях об оплате труда.

9.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его

работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Ейский район.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом работников учреждения.

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

9.5. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

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

9.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

10. Раздел «Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения» включает порядок, условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, а также критерии и особенности определения размера должностного оклада руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этих учреждений.

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

10.2. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

10.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Порядок и особенности определения размеров должностных окладов руководителя учреждения определяются в Положении об оплате труда.

Учредителем в Положении об оплате труда могут быть установлены

фиксированные проценты снижения размеров должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения по сравнению с должностным окладом руководителя учреждения.

10.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждения (без руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 5.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению учредителя, в ведении которого находится учреждение, в отношении руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый этим учредителем.

10.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с пунктами 8, 9 настоящих Общих требований.

10.6. Учредитель может устанавливать руководителям учреждения выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы учреждения, утвержденных учредителем.

В качестве показателя оценки результативности работы руководителя учреждения по решению учредителя может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями администрации муниципального образования Ейский район.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются учредителем.

10.7. В Положениях об оплате труда могут быть предусмотрены условия и порядок выплат лицам, временно исполняющим обязанности руководителя учреждения, в соответствии с нормами трудового законодательства.

11. Раздел «Другие вопросы оплаты труда» регулирует вопросы оказания из фонда оплаты труда работникам материальной помощи, установление доплаты до минимального размера оплаты труда, установления сдельных систем оплаты труда работников и другие вопросы.

11.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных правовым актом учредителя, локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и

ее конкретных размерах принимает учредитель.

11.2. Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

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

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

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

11.3. Учредителем может быть предоставлено учреждениям право установления сдельных систем оплаты труда (в том числе для отдельных подразделений учреждения или отдельных категорий работников) в пределах утвержденного объема средств на оплату труда работников, в отношении которых она применяется, исходя из производственной необходимости и экономической целесообразности.

Необходимым условием введения сдельной системы оплаты труда является наличие утвержденных учреждением (с учетом требований учредителя) норм труда и сдельных расценок.

11.4. Виды выплат (доплат, надбавок, повышающих коэффициентов и т. п.) работникам учреждений (в том числе руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам) из числа предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Краснодарского края,

нормативными правовыми актами Губернатора Краснодарского края, нормативными правовыми актами администрации муниципального образования Ейский район, не указанные в настоящих Общих требованиях, устанавливаются в Положении об оплате труда в размере, определенном указанными нормативными правовыми актами.

Заместитель главы муниципального
образования Ейский район,
начальник финансового управления Е.В. Карпухина