ПОСТАНОВЛЕНИЕ
АДМИНИСТРАЦИИ КОТОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
Волгоградской области

от 19 марта 2024 года № 290

Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений Котовского муниципального района

В целях установления единых подходов к структуре и содержанию положений об оплате труда работников муниципальных учреждений Котовского муниципального района и в соответствии с Постановлением администрации Волгоградской области от 19.01.2016г. № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», администрация Котовского муниципального района **постановляет:**

1. Утвердить прилагаемые Общие требования к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений Котовского муниципального района.

2. Главным распорядителям бюджетных средств Котовского муниципального района, осуществляющим функции и полномочия учредителей муниципальных учреждений Котовского муниципального района, привести в соответствие с настоящим постановлением Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Котовского муниципального района в срок до 01.05.2024г.

3. Рекомендовать главам поселений Котовского муниципального района применять настоящее положение при регулировании условий оплаты труда муниципальных учреждений.

4. Признать утратившим силу постановление администрации Котовского муниципального района Волгоградской области от 03.03.2016г. № 228 «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений Котовского муниципального района».

5. Контроль за исполнением постановления возложить на первого заместителя главы Котовского муниципального района по экономике и финансам Комарову Л.В.

6. Настоящее постановление вступает в силу с момента его подписания и подлежит официальному опубликованию на официальном сайте газеты «Маяк-Котово» (https://маяк-котово.рф).

Глава Котовского
муниципального района С.В. Чумаков

Утверждены
постановлением администрации
Котовского муниципального района
Волгоградской области
от 19 марта 2024 года N 290

Общие требования к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений Котовского муниципального района

1. Настоящие Общие требования разработаны в целях установления единых подходов к структуре и содержанию положений об оплате труда работников муниципальных учреждений Котовского муниципального района (далее именуются - Положения об оплате труда), к порядку их разработки и утверждения.

2. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Котовского муниципального района (далее именуются - 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 Волгоградской области, Положениями об оплате труда.

3. Положения об оплате труда разрабатываются на основе действующего законодательства, нормативных правовых актов Российской Федерации, Волгоградской области, Котовского муниципального района.

4. Положения об оплате труда утверждаются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, осуществляющих функции и полномочия учредителей учреждений (далее именуется - учредитель), по согласованию с финансовым отделом администрации Котовского муниципального района.

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;

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

другие вопросы оплаты труда.

6. Раздел «Общие положения» включает:

преамбулу со ссылкой на нормативные правовые акты, являющиеся основанием принятия Положения об оплате труда;

общее описание применяемой системы оплаты труда и ее основные элементы;

краткую характеристику системы оплаты труда, применяемой для отдельных категорий работников учреждения (при необходимости);

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:

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

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

7.1. Размеры базовых окладов (ставок) работников учреждений устанавливаются на основе 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 базовых окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

7.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников [далее именуется - оклад (должностной оклад), ставка] устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем;

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

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 Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" (далее именуется - Закон N 1862-ОД), и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено 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 Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня", установленный Законом N 1862-ОД, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

При индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений их размер подлежит 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.

8. Раздел «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера» включает виды, 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:

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, составляет четыре процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - четыре процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - до шести процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - до восьми процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 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 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 принимает меры по проведению 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 не производится;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, 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), за расширение зон обслуживания, за 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 выполнения 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.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

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

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

Оплата труда за 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 за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

Размер (фиксированный или предельный) повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и тому подобное) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда;

3) выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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

8.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

8.4. Конкретные виды выплат компенсационного характера из числа предусмотренных подпунктом 8.1 настоящих Общих требований, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются в Положениях об оплате труда.

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

9.1. К выплатам стимулирующего характера работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений и их заместителей) относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность;

б) 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, сложность, важность выполняемой работы, 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;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ;

б) надбавка за квалификационную категорию (классность);

в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания.

Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в подпунктах 1, 2 настоящего подпункта, не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

Установленное ограничение может не соблюдаться в отношении работников учреждений, отнесенных к категориям работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 07 мая 2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной и социальной политики», от 01 июня 2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы», от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

3) выплаты за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет - надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет.

Размер выплат за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет не должен превышать 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц, за исключением случаев, установленных действующим законодательством;

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Общий размер премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год;

Установленное ограничение может не соблюдаться в отношении работников учреждений, отнесенных к категориям работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 07 мая 2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной и социальной политики», от 01 июня 2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы», от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год;

в) единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

9.2. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, из числа предусмотренных подпунктом 9.1 настоящих Общих требований, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются в Положениях об оплате труда.

Размеры выплат стимулирующего характера, указанных в подпунктах 1, 2 подпункта 9.1 настоящих Общих требований, могут быть установлены как по каждому виду выплаты стимулирующего характера, так и по нескольким видам одновременно, с учетом требований абзаца двенадцатого подпункта 9.1 настоящих Общих требований.

9.3. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с учредителем.

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, устанавливаемые 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.

10. Раздел «Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения» включает 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 характера;

выплат стимулирующего характера.

10.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

10.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем в соответствии с порядком установления должностного оклада руководителя учреждения, утвержденным нормативным правовым актом администрации Котовского муниципального района.

Предельный размер должностного оклада руководителя учреждения, установленный в соответствии с настоящим подпунктом, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений (в том числе руководителей учреждений), проведенной после его установления.

Критериями и особенностями определения должностного оклада руководителя учреждения являются сложность труда, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждения [штатная численность работников учреждения, показатели, учитывающие режим работы учреждения, наличие обособленных подразделений, наличие зданий, помещений, разъездной характер работы, масштаб и сложность руководства, совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям и другое].

10.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Критериями и особенностями определения должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения являются: количество заместителей руководителя учреждения, распределение обязанностей между заместителями руководителя учреждения и сфера их деятельности, штатная численность работников учреждения, совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям, наличие обособленных подразделений, филиалов и другое.

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.

При установлении должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

10.5. Конкретные критерии и особенности определения размеров должностных окладов руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения определяются в Положении об оплате труда.

10.6. Установить размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера):

при штатной численности менее 10 единиц - в кратности от 1 до 2;

при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности от 1 до 3;

при штатной численности от 50 до 100 единиц – в кратности от 1 до 4;

при штатной численности от 100 единиц и более – в кратности от 1 до 5.

10.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и работников этого учреждения определяется в Положении об оплате труда в размере, не превышающем размера, установленного подпунктом 10.6 настоящих Общих требований.

10.8. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 8 настоящих Общих требований.

10.9. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителям учреждений и их заместителям, относятся:

1) надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет.

Надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет устанавливаются в размере, не превышающем 30 процентов должностного оклада, за исключением случаев, установленных действующим законодательством;

2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя учреждения и его размерах принимается руководителем учреждения.

Учредителю при определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу следует учитывать уровень профессиональной подготовленности руководителя учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности

при выполнении поставленных задач, наличие ученой степени, почетного звания и другие факторы.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающем 200 процентов должностного оклада в месяц.

По решению учредителя вместо персонального повышающего коэффициента к должностному окладу может устанавливаться ежемесячная премия за высокие результаты работы;

3) премиальные выплаты:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, год). Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год. За счет средств от приносящей доход деятельности по решению учредителя, согласованному с финансовым отделом администрации Котовского муниципального района, общий размер премий по итогам работы может быть увеличен;

ежемесячная премия за высокие результаты работы (в случае если учредителем принято решение о ее установлении вместо персонального повышающего коэффициента к должностному окладу). Ежемесячная премия за высокие результаты работы устанавливается в размере, не превышающем 200 процентов должностного оклада в месяц;

премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год;

единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением]. Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

10.10. Конкретные виды выплат стимулирующего характера из числа предусмотренных подпунктом 10.9 настоящих Общих требований, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются в Положениях об оплате труда.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения и его заместителям определяются в Положении об оплате труда.

10.11. По решению учредителя главному бухгалтеру учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с подпунктами 10.9, 10.10 настоящих Общих требований (если они не устанавливаются в соответствии с подпунктами 9.1 – 9.3).

10.12. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым

договором или коллективным договором в соответствии с частью восьмой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем подпункте совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок за период трудоустройства и (или) единовременная компенсация, выплаченные в размере и порядке, которые установлены статьями 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

Размер материальной помощи не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

11.2. Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата до минимального размера оплаты труда производится 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.

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.) к окладу работников учреждений (в том числе руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров) 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 Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области, не указанные в настоящих Общих требованиях, устанавливаются в Положении об оплате труда в размере, определенном указанными нормативными правовыми актами.