

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

АДМИНИСТРАЦИИ ПЕТУШИНСКОГО РАЙОНА

Владимирской области

от 03.10.2024

г. Петушки

№ 917

*Об утверждении Положения об оплате
труда работников муниципального казен-
ного учреждения «Финансовый центр»
Петушинского района Владимирской области*

Руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Уставом муниципального казенного учреждения «Финансовый центр» Петушинского района Владимирской области, Уставом муниципального образования «Петушинский район»,
п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Финансовый центр» Петушинского района Владимирской области согласно приложению.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника финансового управления администрации Петушинского района Владимирской области.

3. Постановление вступает в силу со дня официального опубликования в сетевом издании «Официальный интернет-портал правовой информации Петушинского района» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» по адресу: VESTNIK-PETRAION.RU и распространяется на правоотношения, возникшие с 25.09.2024.

Глава администрации



А.В.КУРБАТОВ

Положение
об оплате труда работников муниципального казенного учреждения
«Финансовый центр» Петушинского района Владимирской области

I. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Финансовый центр» Петушинского района Владимирской области (далее - Положение, Учреждение). Действие Положения не распространяется на лиц, выполняющих разовые работы по договору гражданско-правового характера.

2. Настоящее Положение разработано в соответствии с правовыми документами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений от 22.12.2023 «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год»;
- решением Совета народных депутатов Петушинского района от 13.07.2022 № 40/8 «Об утверждении Положения «Об оплате труда муниципальных служащих в муниципальном образовании «Петушинский район».

3. Финансирование расходов на оплату труда, предусмотренных настоящим Положением, осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования Петушинский район в пределах фонда оплаты труда по бюджетной смете Учреждения.

4. Штатное расписание работников Учреждения утверждается приказом начальника Учреждения по согласованию с начальником финансового управления администрации Петушинского района Владимирской области.

II. Система оплаты труда

1. Оплата труда работников учреждения

1.1. Работники Учреждения не относятся к категории муниципальных служащих. Оплата труда работников Учреждения состоит из должностного оклада, приравненного к должностному окладу муниципального служащего, а также из ежемесячных выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.2. Оплата труда начальника Учреждения состоит из должностного

оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением. Условия оплаты труда начальника Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом финансовым управлением администрации Петушинского района Владимирской области на основе типовой формы трудового договора, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Условия оплаты труда начальника Учреждения определяются трудовым договором в соответствии с нормативными правовыми актами и без учёта предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы, предусмотренных статьёй 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Работникам Учреждения 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), устанавливаются доплаты компенсирующего характера согласно статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент;
- премиальные выплаты по итогам работы.

1.4.1. За интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения выплачивается:

- ежемесячное денежное поощрение к должностному окладу.

1.4.2. За стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам Учреждения выплачивается:

- ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет.

1.4.3. Работникам Учреждения выплачиваются:

- премии за выполнение особо важных и сложных заданий.

1.5. Иные выплаты включают в себя:

- материальную помощь и единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

2. Размеры должностных окладов

2.1. Должность начальника Учреждения приравнена к главной должности реестра муниципальных должностей в муниципальном образовании Петушинский район.

Должностной оклад начальника Учреждения соответствует должностному

окладу заместителя начальника Управления администрации Петушинского района Владимирской области.

2.2. Должность консультанта Учреждения приравнена к ведущей должности реестра муниципальных должностей в муниципальном образовании Петушинский район.

Должностной оклад консультанта Учреждения соответствует должностному окладу должности муниципальной службы консультанта администрации Петушинского района Владимирской области.

2.3. Размеры должностных окладов увеличиваются (индексируются) с учетом уровня индексации (потребительских цен) в сроки и в пределах размера увеличения (индексации) должностных окладов муниципальных служащих администрации Петушинского района Владимирской области.

При увеличении (индексации) должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3. Определение размера выплат компенсационного и стимулирующего характера

3.1. Ежемесячное денежное поощрение к должностному окладу за интенсивность и высокие результаты работы (далее – надбавка за интенсивность), устанавливается в соответствии со следующими критериями:

- использование в работе компьютерной техники и новых технологий в программном обеспечении;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- напряжённость в труде.

3.2. Ежемесячная надбавка за интенсивность устанавливается в следующих размерах:

а) для должности начальника Учреждения, приравненной к главной должности муниципальной службы администрации Петушинского района Владимирской области, от 40 до 50 процентов должностного оклада;

б) для должности консультанта, приравненной к ведущей должности муниципальной службы, от 30 до 40 процентов должностного оклада.

3.3. Размер ежемесячной надбавки за интенсивность для работников Учреждения устанавливается приказом начальника Учреждения ежеквартально в пределах фонда оплаты труда в соответствии с настоящим Положением.

Размер надбавки за интенсивность начальника Учреждения определяется начальником финансового управления администрации Петушинского района Владимирской области.

3.4. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право для получения этой надбавки.

3.5. В стаж работы для начисления процентной надбавки засчитывается стаж работы в муниципальных автономных, бюджетных, казенных учреждениях Петушинского района по экономической направленности (включая органы местного самоуправления Петушинского района).

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, является трудовая книжка. Периоды работы, включаемые в стаж работы, суммируются.

3.6. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается приказом начальника Учреждения в следующих размерах:

при стаже работы	в процентах
от 1 до 5 лет	10%
от 5 до 10 лет	15%
от 10 до 15 лет	20%
свыше 15 лет	30%

Размер надбавки за выслугу лет начальника Учреждения определяется начальником финансового управления администрации Петушинского района Владимирской области.

3.7. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу за особые условия труда устанавливается в следующих размерах:

а) для должности начальника Учреждения, приравненной к главной должности муниципальной службы администрации Петушинского района, от 1,0 до 3,5 должностных окладов;

б) для должности консультанта, приравненной к ведущей должности муниципальной службы, от 0,5 до 2,5 должностных окладов.

3.8. Размер повышающего коэффициента к должностному окладу для работников Учреждения устанавливается приказом начальника Учреждения ежеквартально в пределах фонда оплаты труда в соответствии с настоящим Положением. Размер повышающего коэффициента руководителя Учреждения определяется начальником финансового управления администрации Петушинского района Владимирской области.

3.9. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается с учётом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Размер повышающего коэффициента может быть пересмотрен при

невыполнении или ненадлежащем выполнении своих должностных обязанностей, наличии обоснованных претензий или в связи с изменением условий труда.

3.10. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий относится к выплатам, основой которых являются развитие и обеспечение выполнения задач профессионального характера на высоком уровне.

Премирование работников Учреждения может производиться за выполнение особо важных и сложных заданий (далее - премия):

- по результатам выполнения разовых и иных поручений;
- за своевременное, качественное и успешное выполнение должностных обязанностей;
- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- к профессиональным, государственным и общерайонным праздникам.

3.10.1. Показателями премирования являются:

- личный вклад работников Учреждения в выполнение особо важного и сложного задания (сложность, срочность, особый режим работы);
- оперативность и профессионализм работников Учреждения в решении вопросов, входящих в его компетенцию, своевременная подготовка документов и выполнение поручений начальника Учреждения;
- выполнение в оперативном режиме большого объема работы;
- самостоятельность и творческий подход, проявленный при выполнении особо важного и сложного задания;
- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
- высокая исполнительская дисциплина;
- выполнение поручений начальника Учреждения;
- своевременность предоставления информации.

3.10.2. Снижение размера премии или лишение премии производится при следующих служебных упущениях:

- некачественное выполнение своих служебных обязанностей;
- несвоевременное выполнение поручений руководителя по вине работников;
- совершение дисциплинарного проступка;
- другие нарушения трудовой дисциплины.

3.10.3. В списки на премирование не включаются следующие категории работников Учреждения:

- находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, по беременности и родам;

- проработавшие менее месяца;
- из числа принятых на работу с испытательным сроком - до окончания испытательного срока.

3.10.4. Основанием для выплаты премии за выполнение особо важных и сложных заданий работникам является приказ начальника Учреждения.

Основанием для выплаты премии за выполнение особо важных и сложных заданий начальника Учреждения является приказ начальника финансового управления администрации Петушинского района Владимирской области.

3.10.5. Премия выплачивается в сроки, предусмотренные для выплаты заработной платы.

4. Иные выплаты

4.1. Работникам Учреждения выплачивается:

- единовременная выплата в размере двух должностных окладов при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- материальная помощь в размере одного должностного оклада при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

4.2. Материальная помощь и единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам Учреждения, приравненным к муниципальной службе, выплачивается за счет средств фонда оплаты труда.

4.3. Материальная помощь по иным основаниям устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локально-нормативными актами Управления.

4.4. При предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в год производится единовременная выплата в размере двух должностных окладов и материальная помощь в размере одного должностного оклада за счет средств фонда оплаты труда на основании личного заявления.

Единовременная выплата и материальная помощь выплачиваются, как правило, единовременно не позднее 3 рабочих дней до начала очередного отпуска. Материальная помощь может быть по просьбе работника выплачена в иные сроки. Работники Учреждения, не отработавшие полного календарного года, имеют право на материальную помощь в размере пропорционально отработанному в этом году времени.

4.5. На период временной нетрудоспособности работнику Учреждения выплачивается пособие в порядке, установленном Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

4.6. В случае если в период сохранения денежного содержания произошло увеличение должностного оклада и (или) иных выплат, то исчисление денежного содержания индексируется со дня вступления в силу решения об увеличении и до окончания указанного периода.

5. Фонд оплаты труда

5.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в расчете на штатную численность работников.

5.2. При формировании фонда оплаты труда сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются средства компенсационного характера (за исключением доплаты), стимулирующего характера и иные выплаты (материальная помощь и единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска), указанные в настоящем Положении. При этом премии за выполнение особо важных и сложных заданий предусматриваются в фонде оплаты труда Учреждения в размере двух должностных окладов (в расчете на год).

