



ЙЫШӐНУ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

22.08.2018 328 №

22.08.2018 № 328

Шупашкар хули

г. Чебоксары

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного учреждения Чувашской Республики, оказывающего меры социальной поддержки

Во исполнение Закона Чувашской Республики «Об упорядочении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики» Кабинет Министров Чувашской Республики **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственного учреждения Чувашской Республики, оказывающего меры социальной поддержки.
2. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке из республиканского бюджета Чувашской Республики государственному учреждению Чувашской Республики.
3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на Министерство труда и социальной защиты Чувашской Республики.
4. Настоящее постановление вступает в силу через десять дней после дня его официального опубликования.

Председатель Кабинета Министров
Чувашской Республики **И. Моторин**



УТВЕРЖДЕНО
постановлением Кабинета Министров
Чувашской Республики
от 22.08.2018 № 328

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного учреждения
Чувашской Республики, оказывающего меры социальной поддержки

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственного учреждения Чувашской Республики, оказывающего меры социальной поддержки (далее – Положение), разработано в соответствии с Законом Чувашской Республики «Об упорядочении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики» и устанавливает общие принципы оплаты труда работников государственного учреждения Чувашской Республики, оказывающего меры социальной поддержки (далее соответственно – работник, учреждение), находящегося в ведении Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики (далее – Минтруд Чувашии).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Чувашской Республики, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.3. Условия оплаты труда работников учреждения, включая размер оклада (должностного оклада) работника, виды и размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовые договоры.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае если месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то ему устанавливается доплата, обеспечивающая оплату труда работника не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов) (далее – должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.1.2. Рекомендуемые должностные оклады работников учреждения, осуществляющих свою профессиональную деятельность по должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858).

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Рекомендуемый должностной оклад, рублей
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1 квалификационный уровень	8740,0
	4 квалификационный уровень	9440,0
	5 квалификационный уровень	10662,0
«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	1 квалификационный уровень	11188,0

2.1.3. Рекомендуемые должностные оклады работников учреждения, осуществляющих свою профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861).

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Рекомендуемый должностной оклад, рублей
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1 квалификационный уровень	6000,0

2.1.4. Рекомендуемые должностные оклады работников учреждения, осуществляющих свою профессиональную деятельность по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам:

Наименование должности	Рекомендуемый должностной оклад, рублей
Заместитель начальника отдела, заведующий сектором	10662,0
Главный специалист-эксперт, системный администратор, менеджер информационных ресурсов, специалист в сфере закупок, специалист по административно-хозяйственному обеспечению	9440,0
Ведущий специалист-эксперт, младший системный администратор, специалист по охране труда	8740,0
Специалист 1 разряда	7000,0

2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. Работникам учреждения устанавливается выплата компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам работников учреждения либо в абсолютных размерах.

2.2.3. При совмещении должностей, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника размер установленной выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер установленной выплаты не может превышать размер должностного оклада по совмещаемой должности или должности временно отсутствующего работника учреждения.

2.2.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с рекомендуемыми размерами и условиями их осуществления, определенными настоящим Положением.

2.3.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Размеры и условия установления соответствующих видов выплат стимулирующего характера приведены в пунктах 2.3.3–2.3.5 настоящего подраздела.

2.3.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, характеризующих интенсивность и высокие результаты работы. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, а также размер и порядок выплаты устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, характеризующие интенсивность и высокие результаты работы:

Наименование показателей	Критерии оценки
1	2
Соблюдение требований законодательства Российской Федерации, законодательства Чувашской Республики, ведомственных нормативных актов, локальных нормативных актов учреждения, антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения	наличие (отсутствие) замечаний
Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка учреждения, надлежащее исполнение трудовых (должностных) обязанностей	наличие (отсутствие) замечаний
Своевременная обработка запросов и писем, выдача справок и иных документов, а также проведение консультаций	наличие (отсутствие) несвоевременно обработанных запросов и писем, количество выданных справок и иных документов, проведенных консультаций
Наличие публикаций, выступлений, освещение работы учреждения на конференциях, семинарах, в средствах массовой информации, на сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	количество публикаций (выступлений)

1	2
Отсутствие претензий (жалоб) получателей государственных услуг к качеству работы работников учреждения	наличие (отсутствие) обоснованных претензий (жалоб) к качеству работы работников учреждения

Рекомендуемый размер указанных выплат устанавливается до 200 процентов должностного оклада.

Руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливаются.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя учреждения. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может быть снижена или отменена с учетом выполнения работником установленных показателей в соответствующем периоде.

2.3.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу работника учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере социальной защиты и в области содействия занятости населения.

Рекомендуемый размер выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – стаж работы) устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Процентов
От 1 года до 5 лет	5
От 5 до 15 лет	10
Свыше 15 лет	15

Выплата за стаж работы осуществляется на основании решения комиссии по установлению стажа работы, состав и порядок деятельности которой определяются локальным нормативным актом учреждения.

Основанием для определения общего стажа работы, дающего право на установление ежемесячной надбавки за стаж, являются трудовая книжка либо документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление ежемесячной выплаты за стаж.

2.3.5. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются по результатам выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения и выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения особо важных, сложных и срочных заданий). Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, а также размер и порядок выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Премияльные выплаты по итогам работы производятся как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностным окладам.

Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения при премировании:

Наименование показателей	Критерии оценки
Успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих трудовых (должностных) обязанностей в соответствующем периоде	наличие (отсутствие) дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны руководителя учреждения, руководителя структурного подразделения учреждения, проверяющих органов
Своевременное представление месячных, квартальных и годовых отчетов, информации и сведений, выполнение важных, сложных и срочных работ	своевременность представления отчетов, информации и сведений, выполнение (невыполнение) важных, сложных и срочных работ
Достижение плановых и нормативных показателей работы структурного подразделения учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы	достижение (недостижение) показателей работы
Инициативность работника в освоении, внедрении и применении в работе современных форм и методов работы	количество современных форм и методов организации труда

Премия по итогам работы руководителю учреждения выплачивается в соответствии с пунктом 3.8 настоящего Положения.

Премиальные выплаты по итогам работы производятся по решению руководителя учреждения за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения на текущий год.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

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

3.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

3.3. Порядок определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждается приказом Минтруда Чувашии.

3.4. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

3.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) определяется приказом Минтруда Чувашии в кратности от 1 до 3.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) определяется приказом Минтруда Чувашии в кратности от 1 до 2.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представление указанными лицами данной информации осуществляются в порядке, установленном Кабинетом Министров Чувашской Республики.

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения Минтруд Чувашии должен исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

3.6. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.7. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителя учреждения устанавливаются Минтрудом Чувашии, для заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

3.8. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера – премиальные выплаты по итогам работы с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Порядок и условия установления и выплаты руководителю учреждения премиальных выплат по итогам работы, а также перечень показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя устанавливаются приказом Минтруда Чувашии.

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Штатное расписание учреждения утверждает руководителем этого учреждения и включает в себя все должности работников данного учреждения.

4.2. Экономия средств по фонду оплаты труда работников учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в

соответствии с коллективным договором либо локальным нормативным актом учреждения.

4.3. Из средств фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Материальная помощь выплачивается работникам учреждения и руководителю учреждения в случае смерти близких родственников, в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, необходимость платного лечения или приобретения дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях (по представлении подтверждающих документов), и в иных случаях в размерах и на условиях, установленных коллективным договором и иным локальным нормативным актом учреждения, но не более одного должностного оклада работника.

Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

Материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании приказа Минтруда Чувашии.

V. Обеспечение гарантий работникам учреждения при переходе на новую систему оплаты труда

В случае когда заработная плата работников учреждения с учетом доплат и надбавок в соответствии с Положением окажется ниже установленных должностных окладов с учетом надбавок и доплат, руководитель учреждения обязан выплачивать работникам учреждения разницу в заработной плате в течение всего периода их работы в данном учреждении по занимаемой должности при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работы той же квалификации.

VI. Заключительные положения

6.1. Увеличение (индексация) должностных окладов работников производится в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми на основании соответствующих нормативных правовых актов Кабинета Министров Чувашской Республики.

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