



ЙЫШĂНУ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

09.06.2021

258 №

09.06.2021

№ 258

Шупашкар хули

г. Чебоксары

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, находящихся в ведении Государственной службы Чувашской Республики по конкурентной политике и тарифам

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 государственных учреждений Чувашской Республики, находящихся в ведении Государственной службы Чувашской Республики по конкурентной политике и тарифам.

2. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке из республиканского бюджета Чувашской Республики государственным учреждениям Чувашской Республики (определяемого с учетом абзацев второго – четвертого пункта 1.2 Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, находящихся в ведении Государственной службы Чувашской Республики по конкурентной политике и тарифам, утвержденного настоящим постановлением).

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на Государственную службу Чувашской Республики по конкурентной политике и тарифам.

4. Настоящее постановление вступает в силу через десять дней после дня его официального опубликования.

Председатель Кабинета Министров
Чувашской Республики – О. Николаев



УТВЕРЖДЕНО
постановлением Кабинета Министров
Чувашской Республики
от 09.06.2021 № 258

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской
Республики, находящихся в ведении Государственной службы
Чувашской Республики по конкурентной политике и тарифам

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, находящихся в ведении Государственной службы Чувашской Республики по конкурентной политике и тарифам (далее соответственно – Положение, Госслужба), разработано в соответствии с Законом Чувашской Республики «Об упорядочении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики» и устанавливает общие принципы оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, находящихся в ведении Госслужбы.

1.2. Система оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, находящихся в ведении Госслужбы (далее соответственно – работник, учреждение), 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.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Чувашской Республики, работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Чувашской Республики, и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в Госслужбе (далее – гражданские служащие и работники Госслужбы).

В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда гражданских служащих и работников Госслужбы определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда гражданских служащих и работников Госслужбы на установленную численность гражданских служащих и работников Госслужбы и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Госслужбой до руководителя учреждения ежегодно не позднее 31 декабря.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на численность работников уч-

реждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.3. 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 персональный повышающий коэффициент, обеспечивающий оплату труда работника учреждения не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

1.4. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. 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 должностные оклады (ставки), повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам (ставкам).

Размеры должностных окладов (ставок) работников учреждения и повышающие коэффициенты к ним устанавливаются в соответствии с абзацами вторым – четвертым пункта 1.2 настоящего Положения 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.

Условия оплаты труда работника учреждения, включая размер должностного оклада (ставки) работника, виды и размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.1.2. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов (ставок) работников учреждения, осуществляющих свою профессиональную деятельность по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам:

Наименование должности	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада (ставки), рублей	Повышающий коэффициент
Начальник отдела	8 023,00	0,15
Заместитель начальника отдела	7 641,00	0,15
Главный специалист-эксперт	6 768,00	0,15
Ведущий специалист-эксперт	6 266,00	0,15

2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с абзацами вторым – четвертым пункта 1.2 настоящего Положения к должностным окладам (ставкам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к должностному окладу (ставке), установленному работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц.

2.2.2. Работникам учреждения устанавливается выплата компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), 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.

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

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

2.2.5. 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.

2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения (кроме руководителя учреждения) устанавливаются в соответствии с абзацами вторым – четвертым пункта 1.2 настоящего Положения коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются Госслужбой.

2.3.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера производятся в процентном отношении к должностному окладу (ставке), установленному без учета повышающего коэффициента квалификационного уровня, или в абсолютных размерах.

Размеры и условия установления соответствующих видов выплат стимулирующего характера приведены в пунктах 2.3.3–2.3.6 настоящего Положения.

2.3.3. Выплаты стимулирующего характера 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.

При установлении ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- опыт работы по специальности и занимаемой должности;
- компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- обеспечение бесперебойной работы учреждения.

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

№ пп	Наименование показателей	Критерии оценки
1.	Персональный вклад работника учреждения в общие результаты работы по определению поставщиков (подрядчиков, исполнителей) для заказчиков, осуществляющих закупки товаров, работ, услуг для обеспечения нужд Чувашской Республики и муниципальных нужд	количество закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд Чувашской Республики и муниципальных нужд, в которых работник учреждения принял участие
2.	Своевременное выполнение особо важных и срочных работ	наличие (отсутствие) случаев несвоевременного выполнения особо важных и срочных работ
3.	Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка учреждения, надлежащее исполнение трудовых (должностных) обязанностей	наличие (отсутствие) замечаний
4.	Наличие публикаций, выступлений, освещение работы учреждения на конференциях, семинарах, в средствах массовой информации, на сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	количество публикаций (выступлений)

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, характеризующие интенсивность и высокие результаты работы, а также размеры, порядок и условия выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя учреждения на срок не более одного года, по истечении которого выплата за интенсивность и высокие результаты работы может быть сохранена или отменена, с учетом выполнения работником установленных показателей.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы – 250 процентов к должностному окладу (ставке).

Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливаются.

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения по результатам выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, характеризующих качество выполняемых работ.

Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, характеризующие качество выполняемых работ:

Наименование показателей	Критерии оценки
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
Своевременная обработка заявок заказчиков на закупку, размещение информации в единой информационной системе в сфере закупок, своевременная обработка запросов и писем, выдача справок и иных документов, а также проведение консультаций	наличие (отсутствие) размещенной информации в единой информационной системе в сфере закупок, несвоевременно обработанных запросов и писем, количество выданных справок и иных документов, проведенных консультаций
Отсутствие претензий (жалоб) получателей работ к качеству работы работников учреждения	наличие (отсутствие) обоснованных претензий (жалоб) к качеству работы работников учреждения

Максимальный размер выплаты по результатам выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, характеризующих качество выполняемых работ, составляет 150 процентов к должностному окладу (ставке).

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, характеризующие качество выполняемых работ, а также размеры, порядок и условия выплаты устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Конкретный размер выплаты по результатам выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, характеризующих качество выполняемых работ, устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период с учетом выполнения работником утвержденных показателей, позволяющих оценить качество его работы.

Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ не устанавливаются.

2.3.5. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу работника учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в профессиональной сфере.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

свыше 15 лет – 30 процентов.

Выплата за стаж работы работникам учреждения 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 и (или) сведения о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66¹ Трудового кодекса Российской Федерации, а также другие документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление ежемесячной выплаты за стаж.

2.3.6. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период (квартал, месяц).

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются по результатам выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

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

Наименование показателей	Критерии оценки
1	2
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 ра-	достижение (недостижение) показателей работы

1	2
ботник, и его личный вклад в общие результаты работы	
Инициативность работника в освоении, внедрении и применении в работе современных форм и методов работы	количество современных форм и методов организации труда

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения при премировании по итогам работы, а также размеры, порядок и условия выплаты устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

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

2.3.7. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера является приказ руководителя учреждения с указанием основания и конкретного размера этих выплат каждому работнику учреждения.

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

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, предусмотренных настоящим Положением, и выплат стимулирующего характера, предусмотренных абзацами четвертым и пятым пункта 2.3.2 настоящего Положения.

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

Установление размера должностного оклада руководителя учреждения на календарный год осуществляется ежегодно приказом Госслужбы, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения – приказом руководителя этого учреждения.

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

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения, формируемой (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный

год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения.

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 и 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 Госслужба должна исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, определенного в соответствии с абзацем третьим настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

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

3.4. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом II настоящего Положения.

Конкретный размер выплат компенсационного характера руководителю учреждения, имеющему право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается в трудовом договоре.

3.5. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные абзацами четвертым и пятым пункта 2.3.2 настоящего Положения:

ежемесячные надбавки за выслугу лет в размерах, аналогичных размерам ежемесячных надбавок за выслугу лет, устанавливаемых работникам учреждения согласно пункту 2.3.5 настоящего Положения;

премиальные выплаты по итогам работы – выплаты с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя в пределах фонда оплаты труда.

Размеры, порядок и условия установления и выплаты руководителю учреждения премии по итогам работы устанавливаются приказом Госслужбы.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения осуществляются с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя в соответствии с приказом Госслужбы.

3.6. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда.

3.7. 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».

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

4.2. Экономия средств фонда 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. При предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам учреждения один раз в год выплачивается материальная помощь в размере, равном двукратному размеру должностного оклада.

4.4. Из средств фонда оплаты труда учреждения может быть оказана материальная помощь 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), к профессиональному празднику, в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения) 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 о ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

Материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании приказа Госслужбы.

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.
