

**АДМИНИСТРАЦИЯ ТОПЧИХИНСКОГО РАЙОНА
АЛТАЙСКОГО КРАЯ**

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

08.12.2022

№ 641

с. Топчиха

О применении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений (организаций) всех типов (автономных, бюджетных, казенных) Топчихинского района Алтайского края

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений (организаций) Топчихинского района, в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, учитывая постановление Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», руководствуясь Уставом муниципального образования Топчихинский район Алтайского края, постановляю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений (организаций) всех типов (автономных, бюджетных, казенных) Топчихинского района Алтайского края (Приложение 1).

2. Утвердить прилагаемый Перечень видов выплат компенсационного характера и порядок установления выплат компенсационного характера работникам муниципальных учреждений (организаций) всех типов (автономных, бюджетных, казенных) Топчихинского района Алтайского края (Приложение 2).

3. Утвердить прилагаемый Перечень видов выплат стимулирующего характера и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений (организаций) всех типов (автономных, бюджетных, казенных) Топчихинского района Алтайского края (Приложение 3).

4. Опубликовать настоящее постановление в установленном порядке и разместить на официальном сайте муниципального образования Топчихинский район.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава района

Д. С. Тренькаев

**Положение
об установлении систем оплаты труда работников
муниципальных учреждений (организаций) всех типов (автономных, бюджетных,
казенных) Топчихинского района Алтайского края**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных учреждений (организаций) всех типов (автономных, бюджетных, казенных) Топчихинского района Алтайского края, финансируемых за счет средств бюджета муниципального образования Топчихинский район Алтайского края (далее - работники учреждений (организаций)).

2. Системы оплаты труда работников учреждений (организаций) устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и регулируются для муниципальных бюджетных (автономных) учреждений с учетом примерных положений об оплате труда работников этих учреждений в соответствии со спецификой деятельности, для муниципальных казенных учреждений - с учетом положений об оплате труда работников этих учреждений в соответствии со спецификой деятельности.

2.1. Примерные положения носят для муниципальных бюджетных (автономных) учреждений рекомендательный характер; положения для муниципальных казенных учреждений - обязательный характер.

2.2. Указанные примерные положения (положения) предусматривают минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам (ставкам), размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Проекты примерных положений (положений) об оплате труда работников учреждений (организаций) разрабатываются структурным подразделением Администрации района, осуществляющим функции и полномочия учредителя этих учреждений, либо структурным подразделением, курирующим сферу деятельности учреждения (организации), и согласовываются с отделом по труду, комитетом по финансам, налоговой и кредитной политике Администрации района.

2.4. Примерные положения (положения) об оплате труда работников учреждений (организаций) утверждаются постановлением Администрации района.

2.5. При утверждении примерных положений (положений) об оплате труда работников учреждений (организаций) предусматривается условие о непревышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников указанных учреждений (организаций) над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих Топчихинского района и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, а также обеспечивающих деятельность органов местного самоуправления (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность).

2.6. В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы органа местного самоуправления (без учета объема бюджетных

ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов) на утвержденную в штатном расписании численность муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы органов местного самоуправления, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится до наступления календарного года Администрацией района до руководителя подведомственного учреждения (организации), указанного в пункте 2.5. настоящего Положения.

2.7. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников подведомственного учреждения (организации), указанного в пункте 2.5. настоящего Положения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников подведомственного учреждения (организации) (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов) на численность работников подведомственного учреждения (организации) в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

2.8. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников подведомственных учреждений (организаций) и их филиалов, указанных в пункте 2.5. настоящего Положения, осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы органов местного самоуправления.

3. Системы оплаты труда работников учреждений (организаций) устанавливаются с учетом:

а) положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) установленных государственных гарантий оплаты труда;

в) Перечня видов выплат компенсационного характера и порядка установления выплат компенсационного характера работникам муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), утвержденных постановлением Администрации района;

г) Перечня видов выплат стимулирующего характера и порядка установления выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), утвержденных постановлением Администрации района;

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, положений отраслевых и территориальных отраслевых соглашений;

е) мнения соответствующих профсоюзных организаций (при наличии).

4. Наименования должностей или профессий работников определяются в соответствии с наименованиями, предусмотренными Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональными стандартами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Федерации (далее - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных).

6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений (организаций) устанавливаются с учетом пунктов 2.5. - 2.8. настоящего Положения руководителем в соответствии с размерами, указанными в примерных положениях (положениях) об оплате труда, утвержденных Администрацией района, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), сложности и объема выполняемой работы.

7. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников учреждений (организаций) могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

- а) персональный повышающий коэффициент;
- б) повышающий коэффициент для работающих в сельской местности;
- в) другие.

8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения (организации) устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

8.1. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения (организации) в отношении каждого конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент, устанавливаемый работникам учреждений (организаций), не может превышать 4,0.

9. Повышающий коэффициент для работающих в сельской местности в размере 1,25 к минимальным окладам (должностным окладам) устанавливается специалистам учреждений (организаций), работающим в сельской местности.

10. Порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в примерных положениях (положениях) об оплате труда работников, положениях об оплате труда руководителей, утвержденных Администрацией района.

11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктами 2.5. - 2.8. настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края, муниципальными нормативными правовыми актами.

12. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктами 2.5. - 2.8. настоящего Положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении (организации) показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

13. В примерных положениях (положениях) об оплате труда работников, положениях об оплате труда руководителей, утвержденных Администрацией района, может быть предусмотрена выплата материальной помощи. Размер, порядок и условия оказания материальной помощи работникам устанавливаются в примерных положениях (положениях) об оплате труда, коллективном договоре, локальных актах с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников, руководителям учреждений - в положениях об оплате труда руководителей.

14. Заработная плата руководителей учреждений (организаций), их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

14.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения (организации)

устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада руководителя в соответствии с группой по оплате труда на повышающий коэффициент и на повышающий коэффициент для работающих в сельской местности.

14.2. Повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя устанавливается Администрацией района в размере от 1 до 3.

14.3. Группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя пересматриваются Администрацией района не чаще 1 раза в год (за исключением реорганизуемых учреждений).

14.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (организации) за этот же период не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников (таблица 1).

Таблица 1

Фактическая численность работников учреждения (организации), чел.	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения (организации) и среднемесячной заработной платы работников, раз
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4
от 71 до 150	до 4,5

14.5. Под фактической численностью работников учреждения (организации) необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

14.6. Среднемесячная заработная плата работников и руководителя учреждения (организации) определяется в соответствии с пунктом 20 постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

14.7. Администрация района устанавливает руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя.

14.8. В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Алтайского края).

14.9. По решению Администрации района в отношении руководителя учреждения в качестве показателя эффективности работы руководителя этого учреждения может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Алтайского края.

14.10. При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения Администрация района должна исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 14.4. настоящего Положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

14.11. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Администрации района в соответствии с пунктом 14.7.

настоящего Положения с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

14.12. Условия оплаты труда руководителя учреждения (организации) устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

14.13. Выполнение руководителем учреждения (организации) работы по совместительству допускается только после разрешения главы района. Предельный размер оплаты труда руководителя за совместительство не должен превышать 50% среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников учреждения (организации) (по которой осуществляется работа по совместительству).

15. Норматив численности заместителей руководителя, руководителей филиалов устанавливается в зависимости от фактической численности работников учреждения (организации), сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива (таблица 2).

Таблица 2

Фактическая численность работников учреждения (организации), чел.	Число заместителей руководителя учреждения (организации), руководителей филиалов ед.
до 30	до 1 (по согласованию с учредителем)
от 31 до 70	до 2 (по согласованию с учредителем)
от 71 до 150	до 3 (по согласованию с учредителем)

15.1. Норматив численности заместителей руководителя, руководителей филиалов может пересматриваться не чаще 1 раза в год по мере необходимости.

15.2. Должностные оклады заместителей руководителей, руководителей филиалов и главных бухгалтеров учреждений (организаций) устанавливаются на 30 % ниже должностных окладов руководителей этих учреждений (организаций).

15.3. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений (организаций), руководителям филиалов устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, определяемых руководителями учреждений (организаций).

15.4. Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя, руководителей филиалов и главного бухгалтера учреждения (организации), формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 70 % заработной платы руководителя учреждения (организации), предусмотренной трудовым договором.

15.5. Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя учреждения (организации) и заработной платы заместителей руководителя, руководителей филиалов, главного бухгалтера возлагается на руководителя учреждения (организации).

16. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений (организаций), их заместителей, руководителей филиалов и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края, муниципальными нормативными правовыми актами.

17. Порядок отнесения руководителей учреждений (организаций) к группе по

оплате труда и установления им выплат стимулирующего характера определяется в положении об оплате труда руководителей учреждений (организаций).

17.1. Указанное положение разрабатывается структурным подразделением Администрации района, осуществляющим функции и полномочия учредителя этих учреждений, либо структурным подразделением, курирующим данную сферу деятельности, в соответствии с настоящим Положением и согласовывается с отделом по труду, комитетом по финансам, налоговой и кредитной политике Администрации района. Отнесение к группе по оплате труда руководителей производится с учетом не менее 3 показателей, определенных в положении об оплате труда руководителей учреждений (организаций) в соответствии с показателями муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения (организации) и руководителя.

17.2. Группа по оплате труда для руководителей вновь создаваемых учреждений (организаций) устанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей.

18. Штатное расписание учреждения (организации) согласовывается с учредителем и утверждается руководителем, включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) этого учреждения (организации), наименования которых определены в соответствии с пунктом 4 настоящего Положения.

19. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного (автономного) учреждения формируется, исходя из объема субсидий на выполнение муниципального задания, поступающих в установленном порядке этому учреждению из районного бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности и из иных установленных законодательством источников.

19.1. Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется, исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций этого учреждения в части оплаты труда работников.

20. Повышение уровня реального содержания заработной платы работников учреждений (организаций) обеспечивается индексацией заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в размере и сроки, устанавливаемые постановлениями Правительства Алтайского края о такой индексации.

Приложение 2

Утвержден

постановлением Администрации
района от 08.12.2022 N 641

**Перечень видов выплат компенсационного характера и порядок установления
выплат компенсационного характера работникам муниципальных учреждений
всех типов (автономных, бюджетных, казенных) Топчихинского района
Алтайского края**

I. Перечень видов выплат компенсационного характера

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

2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3. Выплаты 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).

4. Выплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (для образовательных организаций).

5. Выплаты за реализацию адаптированных образовательных программ в

условиях инклюзивных классов (для образовательных организаций).

6. Персонифицированная доплата.

II. Порядок установления выплат компенсационного характера

7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам, ставкам или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края, муниципальными нормативными правовыми актами.

8. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, примерными положениями (положениями) об оплате труда работников, положениями об оплате труда руководителей, и разделом I настоящего Перечня.

8.1. Перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в примерных положениях (положениях) об оплате труда работников и в трудовых договорах работников.

9. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.1. В целях определения размера указанных выплат работодатели организуют проведение специальной оценки условий труда.

9.2. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится, за исключением случаев, когда законодательством Российской Федерации и Алтайского края предусмотрены дополнительные гарантии по оплате труда отдельным категориям работников.

10. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

11. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

12. В случае если месячная заработная плата работников (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и установленным минимальным размером оплаты труда.

**Перечень видов выплат стимулирующего характера и порядок установления
выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений
всех типов (автономных, бюджетных, казенных) Топчихинского района
Алтайского края**

I. Перечень видов выплат стимулирующего характера

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, наличие ученой степени, почетного звания.
4. Премияльные выплаты по итогам работы.
5. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие).
6. Иные выплаты.

II. Порядок установления выплат стимулирующего характера

7. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждениями (организациями) самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с разделом I настоящего Перечня и примерными положениями (положениями) об оплате труда работников, положениями об оплате труда руководителей учреждений, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

7.1. Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютных величинах.

8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику в соответствии с показателями и критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, в порядке, определенном примерными положениями (положениями) об оплате труда работников, в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности учреждений по оказанию муниципальных услуг, утвержденной Администрацией района.

9. Порядок установления выплаты за стаж непрерывной работы в определенной сфере деятельности, выслугу лет конкретизируется в примерных положениях (положениях) об оплате труда работников.

10. Премирование работников учреждений (организаций) по итогам работы осуществляется в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда. Максимальный размер не может быть больше двух должностных окладов.

11. Распределение и выплата работникам поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производятся на основании приказа учреждения (организации) в соответствии с локальными нормативными актами по согласованию с первичной профсоюзной организацией или иным представительным органом работников, созданным в учреждении (организации).