



**АДМИНИСТРАЦИЯ РОССОШАНСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 27.01.2017 г. № 73

г. Россошь

**О введении новых систем оплаты
труда работников муниципальных
учреждений Россошанского
муниципального района, включающих
предельные уровни соотношения между
среднемесячной заработной платой
руководителей, их заместителей,
главных бухгалтеров и среднемесячной
заработной платой работников учреждений**

В соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации в целях приведения нормативных правовых актов Россошанского муниципального района администрация Россошанского муниципального района **п о с т а н о в л я е т** :

1. Установить, что новые системы оплаты труда работников муниципальных учреждений оплата труда, которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Россошанского муниципального района действуют с 1 января 2010 года.

2. Установить, что заработная плата работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемая в соответствии с новыми системами оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Россошанского муниципального района, при условии сохранения объёма трудовых обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Установить, что объём бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных учреждений в части оплаты труда

работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств районного бюджета в районном бюджете Россошанского муниципального района, может быть уменьшен только при условии уменьшения объёма предоставляемых муниципальными учреждениями муниципальных услуг.

4. Утвердить:

- положение об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Россошанского муниципального района согласно приложению 1;

- рекомендации по разработке отраслевыми структурными подразделениями администрации Россошанского муниципального района и муниципальными учреждениями примерных положений об оплате труда работников муниципальных учреждений согласно приложению 2;

- перечень видов и порядок установления выплат компенсационного характера согласно приложению 3;

- перечень видов и порядок установления выплат стимулирующего характера согласно приложению 4

5. Финансовое обеспечение расходных обязательств Россошанского муниципального района, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке на обеспечение выполнения функций казённых учреждений Россошанского муниципального района в части оплаты труда работников, а так же на предоставление автономным и бюджетным учреждениям Россошанского муниципального района субсидии на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ).

6. Рекомендовать главам сельских поселений и главе администрации городского поселения г. Россошь ввести с 01.01.2010г. новые системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетке по оплате труда работников муниципальных учреждений.

7. Постановление администрации Россошанского муниципального района от 22.10.2009г. № 1753 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Россошанского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Россошанского муниципального района» считать утратившим силу.

8. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава администрации

И.Г. Алейник

**Положение
об установлении систем оплаты труда работников муниципальных
учреждений Россошанского муниципального района**

1. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Россошанского муниципального района (далее – работники муниципальных учреждений, муниципальные учреждения), которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации и Воронежской области, содержащими нормы трудового права, а так же настоящим Положением.

2. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливаются с учётом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Россошанского муниципального района;
- д) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях;
- е) мнения представительного органа работников муниципальных учреждений;
- ж) рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Системы оплаты труда работников бюджетных и автономных учреждений Россошанского муниципального района устанавливаются с учетом примерных положений об оплате труда работников подведомственных бюджетных и (или) автономных учреждений по видам экономической деятельности. Указанные примерные положения носят для бюджетных и автономных учреждений рекомендательный характер.

Системы оплаты труда работников казенных учреждений Россошанского муниципального района устанавливаются положениями об оплате труда работников подведомственных казенных учреждений по видам экономической

деятельности. Указанные положения носят для казенных учреждений обязательный характер.

3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в соответствии с пунктом 2 настоящего Положения руководителем муниципального 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.

4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2 настоящего Положения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Воронежской области.

5. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в муниципальном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2 настоящего Положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в муниципальном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

Заработная плата руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

7. Основной персонал муниципального учреждения – работники муниципального учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом

муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, а так же их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал муниципального учреждения – работники муниципальных учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал муниципального учреждения – работники муниципального учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники муниципального учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муниципального учреждения.

8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Воронежской области.

9. Администрация Россошанского муниципального района устанавливает руководителям учреждений выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя, утверждаемых администрацией Россошанского муниципального района.

В качестве показателя эффективности работы руководителя муниципального учреждения по решению администрации Россошанского муниципального района может быть установлен рост средней заработной платы работников муниципального учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями администрации Россошанского муниципального района.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) устанавливается администрацией Россошанского муниципального района в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения и

среднемесячной заработной платы работников этого учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников 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 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении условий оплаты труда руководителю муниципального учреждения администрация Россошанского муниципального района должна исходить из необходимости обеспечения не превышения уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем третьим настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

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

10. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений устанавливаются нормативным правовым актом администрации Россошанского муниципального района.

11. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного муниципального учреждения.

Руководитель аппарата

Л.А. Кушнарёва

Приложение № 2

к постановлению администрации
Россошанского муниципального района
от 27.01.2017 г. № 73

Рекомендации по разработке отраслевыми структурными подразделениями администрации Россошанского муниципального района и муниципальными учреждениями примерных положений об оплате труда работников муниципальных учреждений

1. Общие положения

1.1. Настоящие Рекомендации по разработке отраслевыми структурными подразделениями администрации Россошанского муниципального района и муниципальными учреждениями примерных положений об оплате труда работников муниципальных учреждений (далее - Рекомендации) разработаны в целях оказания практической помощи отраслевым структурным подразделениям администрации Россошанского муниципального района и муниципальным учреждениям при разработке примерных положений об оплате труда работников муниципальных учреждений (далее - Примерные положения).

1.2. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Россошанского муниципального района (далее - муниципальные учреждения), включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Воронежской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Россошанского муниципального района, настоящими Рекомендациями, а также с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Примерные положения разрабатываются на основе действующего законодательства, нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации, а также нормативных правовых актов Воронежской области.

2. Структура и содержание примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений

2.1. В Примерные положения рекомендуется включать следующие главы:

- а) общие положения;
- б) порядок и условия оплаты труда;
- в) условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- г) другие вопросы оплаты труда.

2.2. Глава «Общие положения» может содержать:

- преамбулу со ссылкой на основания издания Примерного положения (например, Постановление от 2017г. № «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Россошанского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Россошанского муниципального района», нормативные правовые акты Правительства Российской Федерации, Воронежской области, органов местного самоуправления Россошанского муниципального района, ведомственные нормативные правовые акты);

- общее описание применяемой системы оплаты труда и ее основные элементы;

- краткую характеристику системы оплаты труда, применяемой для отдельных категорий работников.

2.3. Глава «Порядок и условия оплаты труда» может содержать:

- «Основные условия оплаты труда»;

- «Компенсационные выплаты»;

- «Стимулирующие выплаты».

2.3.1. Подраздел «Основные условия оплаты труда» включает в себя порядок применения и размеры минимальных окладов (ставок) работников на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), повышающих коэффициентов к окладу по занимаемым должностям.

Минимальные размеры окладов (ставок) работников по соответствующим ПКГ рекомендуется устанавливать с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и не ниже действующих на период введения новых систем оплаты труда тарифных ставок (окладов), установленных на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Россошанского муниципального района.

Затем на основе расчетов по объемам имеющегося бюджетного и внебюджетного финансирования может производиться корректировка указанных величин в сторону их повышения.

При этом необходимо учесть требования статьи 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда». Подраздел «Основные условия оплаты труда» может включать рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ (повышающие коэффициенты к окладу по занимаемым должностям).

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ (повышающие коэффициенты к окладу по занимаемым должностям) рассчитываются на основе осуществления дифференциации типовых должностей и профессий, включаемых в штатное расписание муниципальных учреждений, соответствующих уставным целям учреждений и содержащихся в соответствующих разделах Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и Единого тарифно-квалификационного справочника работ и

профессий рабочих.

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей муниципального учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим ПКГ.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в муниципальном учреждении и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ и его размерах принимается руководителем муниципального учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты по повышающим коэффициентам к минимальному окладу (ставке) носят стимулирующий характер.

Применение соответствующих коэффициентов к окладу не образует новый оклад (ставку) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ по муниципальному учреждению (структурному подразделению) не применяется к должностному окладу руководителя муниципального учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

Рекомендуется также применять повышающие коэффициенты к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности, предусматривающие категории (например, медицинским работникам).

2.3.2. Подраздел «Компенсационные выплаты» включает виды компенсационных выплат, которые указываются на основе перечня видов выплат компенсационного характера настоящего постановления. Руководителям муниципальных учреждений рекомендуется принимать меры, по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Решение о введении соответствующих выплат принимается с учетом

обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

В подразделе «Компенсационные выплаты» указывается на порядок установления и размеры компенсационных выплат, а также виды выплат компенсационного характера, установленные законодательством.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

При разработке Примерных положений необходимо учитывать требование пункта 2 настоящего Постановления. В соответствии с данным пунктом заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Россошанского муниципального района при условии сохранения объема трудовых обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

При введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.3.3. Подраздел «Стимулирующие выплаты» включает перечень (конкретные наименования) и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера.

Данный перечень формируется в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера настоящего постановления.

В целях поощрения работников за выполненную работу в муниципальном учреждении в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера могут устанавливаться следующие выплаты:

- по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) (Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников муниципального учреждения. В муниципальном учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы - по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год);

- за образцовое качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

При формировании перечня следует руководствоваться наименованиями и условиями осуществления выплат стимулирующего характера, установленными законодательством. Кроме того, данный список должен отвечать уставным задачам муниципальных учреждений, а также показателям оценки эффективности работы муниципальных учреждений.

При формировании перечня стимулирующих выплат для работников муниципальных учреждений следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной

стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся, позволяющих оценить результативность и качество работы работников.

Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в процентном отношении к рекомендуемым минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя муниципального учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных муниципальным учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений муниципального учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях муниципального учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью муниципального учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы определяется в процентах к минимальному окладу (минимальному должностному окладу), минимальной ставке заработной платы по соответствующим ПКГ работника. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

При этом следует учитывать требование пункта 5 настоящего постановления. В соответствии с данным пунктом финансовое обеспечение расходных обязательств Россошанского муниципального района, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных учреждений в части оплаты труда работников, предусмотренных распорядителем средств районного бюджета в районном бюджете.

При введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.3.4. Глава «Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, его заместителей, главного бухгалтера» Примерного положения может содержать условия оплаты труда руководителей муниципальных

учреждений, включая размеры должностных окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров определяется в соответствии с пунктом 6 Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных настоящего Постановления.

Для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера предусматривается самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности муниципального учреждения.

Выплаты компенсационного характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру производятся в соответствии с пунктом 2.3.2. настоящих Рекомендаций.

Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности муниципального учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы муниципального учреждения, за счет ассигнований районного бюджета в порядке, установленном действующим законодательством.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя муниципального учреждения по ходатайству куратора муниципального учреждения.

3. Организация работы по формированию Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений

3.1. При разработке Примерных положений рекомендуется сформировать рабочие группы из числа специалистов отраслевых и функциональных структурных подразделений администрации Россошанского муниципального района, руководителей и специалистов финансового, экономического, правового и кадрового подразделений муниципальных учреждений соответствующего типа и представителей профессиональных союзов, других независимых экспертов.

3.2. Основной деятельностью рабочих групп является:

а) проведение анализа с учетом положений нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации, Воронежской области, органов местного самоуправления Россошанского муниципального района:

- подведомственной сети муниципальных учреждений;
- соотношения должностей (профессий) работников, предусмотренных штатными расписаниями муниципальных учреждений, с ПКГ и квалификационными уровнями;
- законодательных и иных нормативных правовых актов по оплате труда работников, действующих до введения новых систем оплаты труда;
- штатной численности работников муниципальных учреждений в разрезе ПКГ и квалификационных уровней;
- численности работников, которым в настоящее время установлены выплаты компенсационного характера, а также наименований, условий и размеров

выплат компенсационного характера, применяемых в соответствии с законодательством в настоящее время;

- численности работников, которые в настоящее время получают выплаты стимулирующего характера и иные выплаты, а также наименований, условий и размеров выплат стимулирующего характера и иных выплат, применяемых в соответствии с законодательством в настоящее время;

- штатной численности заместителей руководителей муниципальных учреждений;

б) разработка предложений по:

- формированию нового штатного расписания муниципального учреждения;

- определению окладов (ставок) по соответствующим ПКГ;

- рекомендуемым размерам и условиям осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера;

- рекомендуемым наименованиям, условиям и размерам выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера настоящего Постановления;

- перечню работников, с которыми могут быть заключены срочные трудовые договоры;

- перечню трудовых функций, исполнение которых не требует закрепления в штатном расписании соответствующей должности;

- перечню трудовых функций, которые могут быть переданы для исполнения сторонним организациям на условиях гражданско-правовых договоров;

в) разработка критериев оценки эффективности работы различных категорий работников, включающих:

- прямую зависимость результатов работы непосредственно от работника;

- определение целевых показателей работы, достижимых для большинства работников;

- возможность оценки работы по критериям эффективности методами, которые не должны вызывать двойственных толкований и быть понятными для работника;

г) подготовка предложений по условиям оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, включая размер окладов до 5 средних заработных плат основного персонала, условия премирования руководителей в зависимости от результатов работы муниципальных учреждений и выполнения целевых показателей.

3.3. После проведения указанных в пункте 3.2. мероприятий рабочим группам рекомендуется приступить к формированию текста Примерного положения. При отработке текста Примерного положения следует иметь в виду, что заработная плата работников (персонала), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам в соответствии с трудовым договором до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации.

Руководитель аппарата

Л.А. Кушнарёва

Приложение № 3

к постановлению администрации
Россошанского муниципального района
от 27.01.2017 г. № 73

Перечень

видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Россошанского муниципального района

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

2. 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).

3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Руководитель аппарата

Л.А. Кушнарёва

Приложение № 4
к постановлению администрации
Россошанского муниципального района
от 27.01.2017 г. № 73

**Перечень
видов выплат стимулирующего характера в муниципальных
учреждениях Россошанского муниципального района**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Руководитель аппарата

Л.А. Кушнарёва

